

参考① 業種別「見える化」支援ツール

男女を問わず社員の活躍を促進するための実態調査票 【建設業版】

趣意・目的

- 男女を問わず社員の活躍を促進する雇用管理の実現のためには、制度面の整備にとどまらず、その運用や実施過程においてその趣旨が活かされ、実践されていることが重要です。
- この調査票では、制度ではなく実践面に焦点をあてて、実践から生じる様々な結果指標(アウトカム指標)を総合的に整理しています。
- これらの指標を分析、検証することを通じて、企業における賃金管理や採用、配置、処遇などの雇用管理が、男女を問わず社員の活躍を促進するものになっているかについて判断・評価をし、次のステップに向けた取組につなげていくことが望まれます。

※以下に示した指標は男女を問わず社員の活躍を促進する観点から把握することが望ましい指標です。把握の難しい指標もあるかと思いますが、できる限り把握するよう努めてください。

回答にあたって

- この調査票は、企業を調査単位としております。本社だけでなく、店舗、営業所等を含めた企業全体の雇用管理について記入してください。
- 直近の終了年度についてお答えください。
- すべて、正社員についてお答えください。
- お答えは、枠内に数値等を記入いただくものと、あてはまる番号を○印でかこんでいただくものがあります。小数点以下は、第2位までご記入ください。

用語について

「ポジティブ・アクション」:固定的な性別による役割分担意識や過去の経緯から、男女労働者間に事実上生じている差があるとき、それを解消し、女性労働者の能力発揮を促進するために企業が行う自主的かつ積極的な取組をいいます。

詳しくは、厚生労働省ウェブサイトをご覧ください。

→<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/seisaku04/>

業界平均値の算出について

- 「見える化」支援ツールの作成にあたっては、全国の企業に対し、アンケートを実施し、平成26年3月末時点の各企業のデータをご提供いただき、業界平均値を算出しています。
- このアンケートの概況は以下のとおりです。
 - 1) アンケート対象:日本建設業連合会会員企業
 - 2) 調査実施時期:平成26年11月18日～12月3日
 - 3) 有効回答数:28社

I.採用に関する指標

I-1. 新規学卒者の採用実績

●指標1-1 新規学卒採用における女性の占める割合

			女性比率	業界平均値
基幹職 注1	技術系	建築	%	6.5%
		土木	%	6.5%
		その他	%	14.2%
	事務系		%	15.2%
基幹職以外			%	67.8%

【指標】
当該年度における新規学卒者の採用実績を次式で算出

$$\frac{[\text{女性の採用数}]}{[\text{男女計の採用数}]} \times 100$$

注1:管理職に登用される可能性のある対象社員を「基幹職」とする。

I-2. 中途採用の実績

●指標1-2 中途採用における女性の占める割合

			女性比率	業界平均値
基幹職 注1	技術系	建築	%	3.7%
		土木	%	2.1%
		その他	%	1.6%
	事務系		%	9.5%
基幹職以外			%	68.1%

【指標】
当該年度における中途採用実績を次式で算出

$$\frac{[\text{女性の採用数}]}{[\text{男女計の採用数}]} \times 100$$

注1:管理職に登用される可能性のある対象社員を「基幹職」とする。
注:正社員として中途採用された人数。有期契約労働者から、正社員に転換・登用された人は除く。

II.配置に関する指標

II-1. 基幹職の部門別の配置状況

●指標2-1-1 新規学卒採用者(基幹職)の初任配属実績

			業界平均値			
			男性	女性	男性	女性
基幹職 注1	技術系	外勤 注2	%	%	73.0%	46.8%
		内勤	%	%	14.4%	29.2%
	事務系	外勤	%	%	3.0%	4.8%
		内勤	%	%	9.6%	19.2%

【指標】
①新規学卒採用者の男性社員、女性社員それぞれ100として、部門別、職種別の区分ごとに、構成比を算出する。

注1:管理職に登用される可能性のある対象社員を「基幹職」とする。
注2:現場に常駐している社員を「外勤」、それ以外の社員を「内勤」とする。
注:入社後の研修期間を終えて最初に配属される部署について算出する。

②初任配属先として、女性社員の配属がない・非常に少ない部署(複数回答)

[業界平均値]

営業	77.8%
研究開発	44.4%
設計	25.9%
施工	44.4%
その他	3.7%
特になし	3.7%

● 指標2-1-2 勤続5年目(基幹職)の配属実績

			業界平均値			
			男性	女性	男性	女性
基幹職 注1	技術系	外勤 注2	%	%	66.1%	33.5%
		内勤	%	%	19.3%	44.5%
	事務系	外勤	%	%	3.6%	2.9%
		内勤	%	%	11.1%	19.1%

【指標】
勤続5年目の男性社員、女性社員それぞれを100として、部門別職種別の区分ごとに、構成比を算出する。

注1:管理職に登用される可能性のある対象社員を「基幹職」とする。
注2:現場に常駐している社員を「外勤」、それ以外の社員を「内勤」とする。

● 指標2-1-3 勤続10年目(基幹職)の配属実績

			業界平均値			
			男性	女性	男性	女性
基幹職 注1	技術系	外勤 注2	%	%	62.7%	4.1%
		内勤	%	%	22.5%	54.5%
	事務系	外勤	%	%	1.6%	3.1%
		内勤	%	%	12.3%	38.3%

【指標】
勤続10年目の男性社員、女性社員それぞれを100として、部門別職種別の区分ごとに、構成比を算出する。

注1:管理職に登用される可能性のある対象社員を「基幹職」とする。
注2:現場に常駐している社員を「外勤」、それ以外の社員を「内勤」とする。

II-2. コース別雇用制度におけるコース間転換の実績

● 指標2-2 コース間転換の実績

	業界平均値			
	男性	女性	男性	女性
注1 基幹職以外から 基幹職への コース転換実績	／千人	／千人	185.3人 ／千人	25.2人 ／千人

【指標】
当該年度におけるコース間転換実績について次式で算出

$$\frac{[\text{コース転換した人数}]}{[\text{転換前のコース人数}]} \times 1000$$

注1:管理職に登用される可能性のある対象社員を「基幹職」とする。

Ⅲ. 育成、能力開発、キャリア形成に関する指標

Ⅲ-1. 社内研修の実施状況

●指標3-1 社内研修の受講状況

社内選抜型研修^{注3}の受講者の選定の際、男女比率を考慮^{注4}しているか
 [1.はい 2.いいえ 3.研修を実施していない 4.わからない]
 (業界平均値:はい3.7%、いいえ59.3%、研修を実施していない37.0%、わからない0.0%)

※注3「選抜型研修」とは、社内で研修受講者を選抜し、社員に受講させた研修をいう。階層別研修や管理監督者研修のような、対象層の社員全員が受講対象となる研修を除く。
 ※注4 選抜型研修の対象となる社員の女性比率と同程度以上の受講者が選抜されるような状態を指す。

Ⅲ-2. 管理職登用に向けた各種社内研修の実績状況

●指標3-2 管理職登用に向けた各種社内研修の受講状況

①当該研修受講者に占める女性の割合

% [業界平均値:2.7%]

②男女別の基幹職^{注1}に占める研修受講者の割合

男性

%

女性

%

業界平均値
:男性 7.5% 女性 1.9%

【指標】
 当該年度における管理職育成を目的とした各種社内研修(外部の教育訓練機関への派遣を含む。)の受講者のうち女性社員の占める割合及び男女別の基幹職に占める当該受講者数の割合である。
 対象となる社内研修には、次のようなものがある。

- ・リーダー研修
- ・次世代育成研修

注1:管理職に登用される可能性のある対象社員を「基幹職」とする。
 ※女性社員のみを対象とした研修は除く。
 ※管理職登用に向けた研修を実施していない場合は算出しないでよい。

Ⅳ. 評価に関する指標

Ⅳ-1 評価結果分布の状況

●指標4-1 評価結果分布の状況

基幹職^{注1}のスコアの平均値

年齢	男性	女性
全年齢		
25歳		
30歳		
40歳		
50歳		

(業界平均値)

年齢	男性	女性
全年齢	3.0	2.9
25歳	2.9	3.0
30歳	3.0	2.9
40歳	3.2	3.0
50歳	3.1	2.7

【指標】
 当該年度における基幹職の評価結果について、例えば5段階評価の場合には、5から1までのスコアを与え、男女別にスコアの平均値を計算する。

注1:管理職に登用される可能性のある対象社員を「基幹職」とする。
 ※能力評価(昇給や昇格などにリンク)と業績評価(賞与などにリンク)で人事考課が重なる場合は、能力評価について算出する。
 ※管理職も含む。

V. 昇進、昇格に関する指標

V-1 昇進・昇格の状況

●指標5-1 昇進・昇格の状況

① 主任・係長クラス昇進者に占める女性の割合に関する指標	
<div style="border: 1px solid black; width: 50px; height: 20px; margin: 0 auto;"></div> % [業界平均値:7.6%]	<p>【指標】 当該年度において主任・係長クラスに昇進した社員に占める女性の割合。次式で算出。</p> <div style="border: 1px solid gray; padding: 10px; margin: 10px auto; width: fit-content;"> $\frac{[\text{女性の主任・係長昇進者数}]}{[\text{男女計の主任・係長昇進者数}]} \times 100$ </div> <p>※「主任・係長クラス」は、「一般職と課長クラス間の役職・資格等級者」とする。 ※部長・課長などの役職名を採用していない場合は、貴社の実態により、どの役職に該当するか適宜判断する。 ※該当役職・資格等級の設定がない場合は、算出しなくてよい(以下、②課長クラス・③部長クラス以上も同様)。</p>
② 課長クラス昇進者に占める女性の割合に関する指標	
<div style="border: 1px solid black; width: 50px; height: 20px; margin: 0 auto;"></div> % [業界平均値:2.8%]	<p>【指標】 当該年度において課長クラスに昇進した社員に占める女性の割合。次式で算出。</p> <div style="border: 1px solid gray; padding: 10px; margin: 10px auto; width: fit-content;"> $\frac{[\text{女性の課長昇進者数}]}{[\text{男女計の課長昇進者数}]} \times 100$ </div> <p>※部長・課長などの役職名を採用していない場合は、貴社の実態により、どの役職に該当するか適宜判断する。 ※該当役職・資格等級の認定がない場合は、算出しなくてよい。</p>
③ 部長以上クラス(役員を含む)昇進者に占める女性の割合に関する指標	
<div style="border: 1px solid black; width: 50px; height: 20px; margin: 0 auto;"></div> % [業界平均値:0.1%]	<p>【指標】 当該年度において部長以上クラス(役員を含む)に昇進した社員に占める女性の割合。次式で算出。</p> <div style="border: 1px solid gray; padding: 10px; margin: 10px auto; width: fit-content;"> $\frac{[\text{女性の部長以上昇進者数}]}{[\text{男女計の部長以上昇進者数}]} \times 100$ </div> <p>※部長・課長などの役職名を採用していない場合は、貴社の実態により、どの役職に該当するか適宜判断する。 ※該当役職・資格等級の認定がない場合は、算出しなくてよい。</p>

VI. 賃金に関する指標

VI-1 特定の年齢における男女別の賃金の状況

●指標 6-1 特定の年齢における基幹職^{注1}の男女別賃金額の差異

年齢	賃金格差指数	
	全正社員	基幹職
①25歳		
②30歳		
③40歳		
④50歳		
⑤全年齢		

業界平均値

年齢	賃金格差指数	
	全正社員	基幹職
①25歳	91.1	96.9
②30歳	88.2	96.8
③40歳	69.7	84.0
④50歳	59.6	71.5
⑤全年齢	63.2	65.5

【指標】
 特定の年齢(25歳、30歳、40歳、50歳)と全年齢の基幹職ならびに全正社員について男女別に平均賃金を計算し、男女間格差を算出する。
 具体的には、同じ年齢の職種別の社員について、次の算式で算定されている賃金格差指数。

$$\frac{\text{[女性の平均賃金]}}{\text{[男性の平均賃金]}} \times 100$$

注1:管理職に登用される可能性のある対象社員を「基幹職」とする。
 ※ 賃金は基本給(短時間勤務による短縮時間分の賃金控除前)を標準形とする。そのほか月例給(残業代を含まないもの、含んだもの)、賞与を含めた年収ベースなどで計算され、分析されることが望まれる。

VII. 定着に関する指標

VII-1 新規学卒採用後3年間及び10年間の定着率

●指標7-1-1 新規学卒採用後3年間の定着率

性別	定着率	業界平均値
①男性	%	83.8%
②女性	%	89.0%

【指標】
 当該年度の3年前の新規学卒採用者のうち在籍者の割合を男女別にみた指標。次式により算定。

$$\frac{\text{[分母のうち退職者を除いた在籍者数]}}{\text{[3年前の新規学卒採用数]}} \times 100$$

●指標7-1-2 新規学卒採用後10年間の定着率

性別	定着率	業界平均値
①男性	%	57.5%
②女性	%	64.9%

【指標】
当該年度の10年前の新規学卒採用者のうち、在籍者の割合を男女別にみた指標。次式により算定。

$$\frac{\text{[分母のうち退職者を除いた在籍者数]}}{\text{[10年前の新規学卒採用数]}} \times 100$$

VII-2 妊娠・出産を契機とした女性の退職の状況

●指標7-2 妊娠・出産を契機とした女性社員の退職状況

<input type="text"/> % [業界平均値:0.3%]	<p>【指標】 過去1年間に妊娠・出産した女性(退職者を含む)に占めるそれを契機に退職した女性の比率</p> $\frac{\text{[分母のうち妊娠・出産を契機に退職した女性の人数]}}{\text{[過去1年間に妊娠・出産した女性の人数]}} \times 100$ <p>※社員の妊娠・出産の有無について、自社で把握可能な範囲で算出する。</p>
--	---

VIII. ワーク・ライフ・バランス／ファミリー・フレンドリーに関する指標

VIII-1. 子の誕生前後における女性社員の就業継続の状況

●指標8-1 育児休業の取得状況

<p>育児休業取得割合</p> <p>男性 <input type="text"/> %</p> <p>女性 <input type="text"/> %</p> <p>[業界平均値:男性1.0%、女性93.8%]</p>	<p>【指標】 過去1年間に子どもが誕生した社員における男女別の育児休業の取得実績。</p> $\frac{\text{[分母のうち育休を取得した社員数]}}{\text{[過去1年間に子どもが誕生した社員数]}} \times 100$ <p>※社内結婚の場合は、男性、女性、それぞれ1人と数える。</p>
---	--

Ⅷ-2. 子育て等を契機に退職した女性の再雇用の状況

●指標8-2 子育て等を契機に退職した女性の再雇用の状況

<p>再雇用した女性の人数</p> <div style="text-align: center;"> <input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>人 </div> <p>[業界平均値:0.3人]</p>	<p>【指標】 妊娠・出産・子育てなどを契機に退職した元女性社員のうち、過去1年間に再雇用した女性の人数。</p> <p>※再雇用制度は、妊娠、出産、育児、介護など何らかの理由で退職した従業員、主として正社員を、一定期間後に再び自社あるいは当該企業の関連会社で雇い入れる仕組みのことを指す。ここでは、定年退職者等を再雇用する制度は対象に含まない。</p> <p>※自社の再雇用制度のもとで直接雇用された人(パート・アルバイト等を含む)について算出する。なお、再雇用制度がない場合は算出しなくてよい。</p>
---	---

Ⅷ-3. そのほかのワーク・ライフ・バランス関連指標

●指標8-3 育児のための短時間勤務制度の利用状況

<p>産休・育休後の短時間勤務制度の利用割合</p> <p>男性 <input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/> %</p> <p>女性 <input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/> %</p> <p>[業界平均値:男性0.0%、女性84.3%]</p>	<p>【指標】 過去1年間に産休・育休から職場復帰した社員に対する短時間勤務制度の利用者の割合。</p> <div style="border: 1px solid gray; padding: 10px; margin: 10px 0;"> $\frac{[\text{分母のうち短時間勤務制度の利用者数}]}{[\text{過去1年間に育休から職場復帰した社員数}]} \times 100$ </div> <p>※産休・育休から復帰後、短時間勤務を利用し、すでに退職した者も含む。</p>
--	--

Ⅷ-4. 基幹職の残業の状況

●指標8-4 基幹職の月平均残業時間数

					業界平均値	
			男性	女性	男性	女性
基幹職 注1	技術系	外勤 注2	時間	時間	49.8時間	42.5時間
		内勤	時間	時間	31.1時間	21.4時間
	事務系	外勤 注2	時間	時間	36.7時間	19.9時間
		内勤	時間	時間	23.8時間	16.7時間

【指標】
 当該年度1年間の残業時間を12で割った、1か月あたりの平均残業時間数を男女別に算出する。

注1:管理職に登用される可能性のある対象社員を「基幹職」とする。
 注2:現場に常駐している社員を「外勤」、それ以外の社員を「内勤」とする。
 注:所定外労働時間免除者を除いて算出する。

IX. 総合的指標

IX-1 上記のほか、男女問わず社員の活躍促進のための人事労務管理を反映する状況

●指標9-1 男女を問わず社員の活躍促進のための人事労務管理を反映するその他の一般的な指標

①平均勤続年数

基幹職 ^{注1}	男性	年
	女性	年
基幹職以外	男性	年
	女性	年

業界平均値

基幹職 ^{注1}	男性	19.5 年
	女性	11.1 年
基幹職以外	男性	15.9 年
	女性	16.0 年

②基幹職^{注1}の勤続年数別構成比

年			業界平均値	
	男性	女性	男性	女性
合計	100%	100%	100%	100%
-3年未満	%	%	8.3%	23.3%
3-5年未満	%	%	4.8%	15.0%
5-10年未満	%	%	11.7%	17.4%
10-15年未満	%	%	5.8%	8.5%
15-20年未満	%	%	11.6%	9.4%
20-25年未満	%	%	24.2%	13.6%
25-30年未満	%	%	11.5%	6.4%
30年以上	%	%	22.1%	6.4%

【指標】

①男女別平均勤続年数
勤続年数(満年数)の平均
値を男女別に算出する。

②男女別の勤続年数別構成比

基幹職の男性社員、女性社員それぞれを100として、勤続年数(満年数)の区分ごとに構成比を算出する。

注1:管理職に登用される可能性のある対象社員を「基幹職」とする。

IX-2. 基幹職の役職者比率

●指標9-2 基幹職^{注1}の役職者の状況(比率)

	男性	女性
一般クラス	%	%
主任・係長クラス	%	%
課長クラス	%	%
部長クラス以上	%	%

(業界平均値)

	男性	女性
一般クラス	88.5%	11.5%
主任・係長クラス	94.4%	5.6%
課長クラス	99.0%	1.0%
部長クラス以上	99.9%	0.1%

【指標】

基幹職の役職それぞれを100として、役職クラスの階層ごとに男女の構成比を算出する。

注1:管理職に登用される可能性のある対象社員を「基幹職」とする。

※部長・課長などの役職名を採用していない場合は、貴社の実態により、どの役職に該当するか適宜判断する。

※該当役職・資格等級の設定がない場合は、算出しなくてよい。

X. ポジティブ・アクションの取組について

X-1 貴社のポジティブ・アクションの取組状況

- 1 女性活躍・活用方針など、会社としての取組姿勢を明確にしているか。
〔 1. 明確にしている 2. 明確にしていない 3. 以前はしていたが、現在は明確にしていない 〕
- 2 新卒採用において女性採用比率の目標を設定しているか。
〔 1. 設定している 2. 設定していない 3. 以前はしていたが、現在は設定していない 〕
- 3 管理職登用
 - 3-① 女性の積極的な管理職への登用方針などを設定しているか。
〔 1. 設定している 2. 設定していない 3. 以前はしていたが、現在は設定していない 〕
 - 3-② 女性の管理職への登用比率の目標を設定しているか。
〔 1. 設定している 2. 設定していない 3. 以前はしていたが、現在は設定していない 〕
- 4 女性の職域拡大に向けた取組を行っているか。
〔 1. 行っている 2. 行っていない 3. 以前は行っていたが、現在は行っていない 〕
- 5 性別に関わりなく公平な人事考課を実施するための、管理職への人事評価者研修を行っているか。
〔 1. 行っている 2. 行っていない 3. 以前は行っていたが、現在は行っていない 〕
- 6 女性を部下に持つ管理職の意識改革等の研修を行っているか。
〔 1. 行っている 2. 行っていない 3. 以前は行っていたが、現在は行っていない 〕

男女を問わず社員の活躍を促進するための社員意識調査アンケート

アンケートの目的および回答方法			
実施目的			
回答方法	各問に対して、あなたはどのように考えているかを回答いただきます。 1 → そう思う 2 → どちらかと言えばそう思う 3 → どちらかと言えばそう思わない 4 → そう思わない		
アンケート実施要領			
返送方法	アンケートご回答後、 _____ <small>※企業ごとに返送方法をご記入下さい</small>		
返送先			
返送期限	____ 月 ____ 日 () 必着 (なるべく早いご返送をお願いします)		
秘密保持	<ul style="list-style-type: none"> ・回答内容は厳秘とし、回収・集計・分析にのみ使用します。 ・アンケート用紙の原票、回答者が特定されるようなデータなどは一切開示いたしませんので、安心して率直にご回答下さい。 		
基本データ (企業ごとに必要に応じて属性を選んで下さい)			
●印の項目については、記入を必須とすることが望まれます。 ※以下の基本データは、各属性の間での違いを分析する目的でのみ使用されます。			
○ 氏名		● 性別/年齢	男 ・ 女 どちらかに○をつけて下さい
● 勤続年数		○ 国籍	
○ 学歴		● 所属部署	
● 役職		○ 資格等級	
● 配偶者の有無		● 子どもの有無	
● 育児・介護休業制度の利用状況			

分野	設問番号	設問	1	2	3	4
			その通り	どちらかと言えば その通り	その通りではない	その通りではない
総合 (平均勤続年数・ 管理職比率と比較)	1	わたしの会社では、男女同様に能力発揮(活躍)の機会が得られていると思う	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	2	わたしの会社では、希望すれば就業継続が可能であると思う	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
会社 (実態調査指標と 比較)	3	わたしの会社では、採用は男女同様に能力で選考していると思う	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	4	わたしの会社では、男女同様に新入社員の配属先が決められていると思う	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	5	わたしの会社では、男女同様に異動が行われていると思う	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	6	わたしの会社では、男性は基幹的、女性は補助的な仕事(例えば、営業は男性、営業事務は女性)という管理をしていると思う	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	7	わたしの会社では、男女間で人事考課における評価の偏りがあると思う	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	8	わたしの会社では、男女同様に研修や育成支援の機会が得られていると思う	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	9	わたしの会社では、10年くらいの経験を経た社員の配属先に、男女間で偏りがあると思う	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	10	わたしの会社では、男女同様に新卒採用者が定着できていると思う	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	11	わたしの会社では、出産・育児で退職する女性は少ないと思う	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
職場 (実態調査指標とは 別に経年で見ると)	12	職場では、男女同様に適性や能力をみて仕事の配分をしていると思う	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	13	職場では、短時間勤務など時間制約のある働き方でも能力発揮ができると思う	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	14	職場では、男女同様に管理職育成に向けた社員の育成が行われていると思う	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	15	職場では、男女同様に能力や成果で評価していると思う	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	16	職場では、男女ともに育児・介護休業・短時間勤務をとりやすい雰囲気だと思う	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ご協力ありがとうございました