

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 【情報サービス業版】

趣旨・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。

※本調査票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

- このアンケートは、企業を調査単位としております。本社だけでなく、支社、営業所などを含めた企業全体の雇用管理について記入して下さい。
- すべて、正社員についてお答えください。正社員とは、役員・臨時雇い・派遣労働者を除く「全ての常用雇用者」です。親会社・関係会社からの出向でも、事実上の常用雇用者であれば含めて下さい。なお、連結会社の場合は、原則として単体での人数として下さい。
- お答えは、枠内に数値など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位までご記入下さい。

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。

→ www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/seisaku04/

すべて「正社員」についてお答え下さい。

I. 正社員数に関する指標

指標 1-1 正社員に占める女性の割合

1-1 正社員に占める女性の割合	
女性比率 _____ %	<p>【算出方法】 当該年度における正社員における女性比率について、次式で算出。</p> $\frac{\text{[女性の正社員人数]}}{\text{[男女計の正社員人数]}} \times 100$

II. 採用に関する指標

指標 2-1 本年度新規学卒者の採用実績

2-1 本年度新規採用者に占める女性の割合	
女性比率 _____ %	<p>【算出方法】 当該年度における新規学卒採用実績について、次式で算出。</p> $\frac{\text{[女性の採用数]}}{\text{[男女計の採用数]}} \times 100$

指標 2-2 中途採用の実績

2-2 中途採用*における女性の占める割合	
女性比率 _____ %	<p>【算出方法】 当該年度における中途採用実績において、次式で算出。</p> $\frac{\text{[女性の中途採用数]}}{\text{[男女計の中途採用数]}} \times 100$ <p>※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。</p>

Ⅲ. 定着に関する指標

指標3-1 新規学卒採用後3年目及び10年目の定着率

3-1 新規学卒採用後3年目及び10年目の社員の定着率									
<p>①新卒採用後3年目の定着率</p> <table border="1"> <tr> <td>男性</td> <td style="text-align: right;">%</td> </tr> <tr> <td>女性</td> <td style="text-align: right;">%</td> </tr> </table> <p>②新卒採用後10年目の定着率</p> <table border="1"> <tr> <td>男性</td> <td style="text-align: right;">%</td> </tr> <tr> <td>女性</td> <td style="text-align: right;">%</td> </tr> </table>	男性	%	女性	%	男性	%	女性	%	<p>【算出方法】 当該年度の3年前及び10年前における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。</p> <div style="border: 1px solid gray; padding: 5px; margin: 10px 0;"> $\frac{\text{[分母のうち女性の在籍者数]}}{\text{[3(又は10)年前の新規学卒採用数]}} \times 100$ </div>
男性	%								
女性	%								
男性	%								
女性	%								

Ⅳ. 昇進、昇格に関する指標

指標 4-1 当該年度の各役職に占める女性の割合

4-1-① 一般に占める女性の割合	
<p>女性比率 _____ %</p>	<p>【算出方法】 当該年度の一般における女性の割合について、次式で算出。</p> <div style="border: 1px solid gray; padding: 5px; margin: 10px 0;"> $\frac{\text{[女性の一般の人数]}}{\text{[男女計の一般の人数]}} \times 100$ </div> <p>● 該当する役職・資格等級の判断に迷う場合は、実態と各役職・資格等級の一般的な考え方に照らして、最も近いと判断される部分に人数をカウントする。</p>

4-1-② 主任・係長クラス*に占める女性の割合

女性比率 _____ %

【算出方法】

当該年度の主任・係長クラスにおける女性の割合について、次式で算出。

$$\frac{\text{[女性の主任・係長クラスの人数]}}{\text{[男女計の主任・係長クラスの人数]}} \times 100$$

※「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。

- 該当する役職・資格等級の判断に迷う場合は、実態と各役職・資格等級の一般的な考え方に照らして、最も近いと判断される部分に人数をカウントする。

4-1-③ 課長クラスに占める女性の割合

女性比率 _____ %

【算出方法】

当該年度の課長クラスにおける女性の割合について、次式で算出。

$$\frac{\text{[女性の課長クラスの人数]}}{\text{[男女計の課長クラスの人数]}} \times 100$$

- 該当する役職・資格等級の判断に迷う場合は、実態と各役職・資格等級の一般的な考え方に照らして、最も近いと判断される部分に人数をカウントする。

4-1-④ 部長以上クラス（役員含む）に占める女性の割合

女性比率 _____ %

【算出方法】

当該年度の部長以上クラスにおける女性の割合について、次式で算出。

$$\frac{\text{[女性の部長クラス以上の人数]}}{\text{[男女計の部長クラス以上の人数]}} \times 100$$

- 該当する役職・資格等級の判断に迷う場合は、実態と各役職・資格等級の一般的な考え方に照らして、最も近いと判断される部分に人数をカウントする。

指標 4-2 当該年度の役職別昇進・昇格者に占める女性割合

4-2-① 主任・係長クラス※に昇進・昇格した人数に占める女性の割合	
女性比率 _____ %	<p>【算出方法】 当該年度において主任・係長クラスに昇進・昇格した社員数の実績において、次式で算出。</p> $\frac{[\text{女性の主任・係長クラス昇進・昇格者数}]}{[\text{男女計の主任・係長クラス昇進・昇格者数}]} \times 100$ <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。 ● 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。</p>

4-2-② 課長クラスに昇進・昇格した人数に占める女性の割合	
女性比率 _____ %	<p>【算出方法】 当該年度において主任・係長クラスに昇進した社員数の実績において、次式で算出。</p> $\frac{[\text{女性の課長クラス昇進・昇格者数}]}{[\text{男女計の課長クラス昇進・昇格者数}]} \times 100$ <p>● 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。</p>

4-2-③ 部長以上クラス（役員含む）に昇進・昇格した人数に占める女性の割合	
女性比率 _____ %	<p>【算出方法】 当該年度において部長以上クラスに昇進・昇格した社員数の実績において、次式で算出。</p> $\frac{[\text{女性の部長以上クラス昇進・昇格者数}]}{[\text{男女計の部長以上クラス昇進・昇格者数}]} \times 100$ <p>● 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。</p>

指標4-3 女性役職者比率の変化

4-3 5年前と比較した場合の女性役職者比率※ ¹ の変化	
5年前と比較すると※ ² 役職者における女性割合はどのように変化しているか(該当する番号 1 つに○)。	
〔 1. 5年前より上がっている 2. 5年前と変わらない 3. 5年前より下がっている 〕	
※ ¹ ここでの役職者は係長以上を指す。	
※ ² 5年前に会社が設立されていない場合は、設立当初と比較して回答する。	

指標4-4 当該年度の技術職における女性の割合

4-4-① 高度専門（技術）職※に占める女性の割合	
女性比率 _____ %	<p>【算出方法】 当該年度の高度専門（技術）職における女性の割合について、次式で算出。</p> <div style="border: 1px solid gray; padding: 5px; margin: 10px 0;"> $\frac{[\text{女性の高度専門(技術)職の人数}]}{[\text{男女計の高度専門(技術)職の人数}]} \times 100$ </div> <p>※高度専門職とは、ITSSレベル5相当以上、ETSSレベル5相当以上のハイレベルなITエンジニアを指す。各スキル標準はIPAのITスキル標準を参照。 http://www.ipa.go.jp/jinzai/itss/index.html</p>

4-4-② その他専門（技術）職に占める女性の割合	
女性比率 _____ %	<p>【算出方法】 当該年度のその他専門（技術）職における女性の割合について、次式で算出。</p> <div style="border: 1px solid gray; padding: 5px; margin: 10px 0;"> $\frac{[\text{女性の専門(技術)職の人数}]}{[\text{男女計の専門(技術)職の人数}]} \times 100$ </div>

指標4-5 当該年度の高度専門（技術）職昇格者に占める女性の割合

4-5 高度専門（技術）職※に昇格した女性の割合	
女性比率 _____ %	<p>【算出方法】 当該年度の高度専門（技術）職昇格者における女性の割合について、次式で算出。</p> <div style="border: 1px solid gray; padding: 5px; margin: 10px 0;"> $\frac{[\text{女性の高度専門(技術)職 昇格者数}]}{[\text{男女計の高度専門(技術)職 昇格者数}]} \times 100$ </div> <p>※高度専門職とは、ITSSレベル5相当以上、ETSSレベル5相当以上のハイレベルなITエンジニアを指す。各スキル標準はIPAのITスキル標準を参照。 http://www.ipa.go.jp/jinzai/itss/index.html</p>

V. 配属に関する指標

指標 5-1 初任配属の状況

5-1 職種別の初任配属の状況		
職種	男性	女性
① 技術職	%	%
② 営業職	%	%
③ 管理 スタッフ	%	%
④ 合計	100 %	100 %

【算出方法】
当該年度入社男性社員、女性社員それぞれを100として、職種別の区分（①～③）ごとの男女の割合を次式で算出。

$$\frac{\text{[分母のうち該当職種への配属人数]}}{\text{[男性又は女性の該当年度入社者数]}} \times 100$$

- 本社事業所だけでなく、支社・営業所などを含めた企業全体について把握して下さい(以降も同様です)。

指標 5-2 10年目配属の状況

5-2 職種別の10年目配属の状況		
職種	男性	女性
① 技術職	%	%
② 営業職	%	%
③ 管理 スタッフ	%	%
④ 合計	100 %	100 %

【算出方法】
入社10年目の男性社員、女性社員それぞれを100として、職種別の区分（①～③）ごとの男女の割合を次式で算出。

$$\frac{\text{[分母のうち該当職種への配属人数]}}{\text{[男性又は女性の入社10年目の社員数]}} \times 100$$

- 本社事業所だけでなく、支社・営業所などを含めた企業全体について把握して下さい(以降も同様です)。

指標5-3 人事異動の実績

5-3 転居・転勤を伴う異動の対象となった正社員における女性の占める割合	
転居・転勤を伴う異動の対象となった正社員のうち、女性が占める割合 _____	【算出方法】 当該年度において転居・転勤を伴う人事異動の対象となった社員数の実績において、次式で算出。 $\frac{\text{[分母のうち女性の異動者数]}}{\text{[転居・転勤を伴う人事異動者数]}} \times 100$

Ⅵ. 育成、能力開発、キャリア形成に関する指標

指標6-1 社内研修の受講状況

6-1 選抜型研修※ ¹ を受講した人数（自己申告による参加者を含む）における女性の占める割合	
<p>選抜型研修を受講した正社員※²のうち、女性が占める割合</p> <p>_____</p>	<p>【算出方法】 当該年度の選抜型研修受講者において、次式で算出。</p> <div style="border: 1px solid gray; padding: 10px; text-align: center; margin: 10px 0;"> $\frac{\text{[女性の受講者数]}}{\text{[男女計の受講者数]}} \times 100$ </div> <p>※¹選抜型研修とは、社内で研修受講者を選抜し、正社員に受講させた研修を指す。 ※²受講者数は実数で計算する（のべ人数ではなく）。</p>

Ⅶ. 人事評価に関する指標

指標7-1 人事評価の結果分布の状況

7-1 人事評価で最も高い評価※を受けている正社員における女性の割合	
<p>5ランクのうち、女性が占める割合</p> <p>_____</p>	<p>【算出方法】 当該年度における評価結果について、最も高い評価を受けている正社員における女性の割合を、次式で算出。</p> <div style="border: 1px solid gray; padding: 10px; text-align: center; margin: 10px 0;"> $\frac{\text{[うち女性の人数]}}{\text{[男女計の最高評価の人数]}} \times 100$ </div> <p>※最も高い評価とは、業績評価を5段階（上から5・4・3・2・1）として、5ランクの評価に該当する評価を指す。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 正社員全体についての算出が難しい場合は、把握できる範囲で算出。 ● t検定などにより、男女間の平均に差があるかどうかを検証することが望まれる。 ● 職位など種々のグループ別に検証されることが望まれる。

8-3-② 育児を事由とした短時間勤務制度の利用可能期間

【8-3-①で「1」と回答した場合】

育児を事由とした短時間勤務制度の利用可能期間（該当する番号1つに○）。

制度利用の対象となる子が

1. 3歳に達するまで
2. 3歳～小学校就学前の一定年齢まで
3. 小学校就学の始期に達するまで
4. 小学校入学～小学校3年生まで
5. 小学校4年生～小学校卒業まで
6. 小学校卒業以降も利用可能

8-3-③ 介護を事由とした短時間勤務制度の利用可能期間

【8-3-①で「2」と回答した場合】

介護を事由とした短時間勤務制度の利用可能期間（該当する番号1つに○）。

対象家族一人あたりの利用可能期間が

1. 通算 93 日まで
2. 94 日以上6か月未満
3. 6か月以上1年未満
4. 1年以上
5. 期間の制限がない

指標8-4 在宅勤務制度について

8-4-① 在宅勤務制度の有無

在宅勤務制度の有無（該当する番号1つに○）。

1. 有
2. 無

8-4-② 在宅勤務制度の適用範囲

【8-4-①で「1」と回答した場合】在宅勤務制度の適用範囲（該当する番号1つに○）。

1. 全社員が対象
2. 一部の部署や職種に限る
3. 特別な事由（育児・介護・傷病など）に限る
4. その他 【具体的に： _____】

指標8-5 再雇用制度について

8-5-① 再雇用制度*の有無

再雇用制度の有無（該当する番号 1 つに○）。

1. 有
2. 無

※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社員、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。なお、本調査では、定年退職者などを再雇用する制度は対象に含まない。

8-5-② 再雇用制度の適用事由

【8-5-①で「1」と回答した場合】再雇用制度の適用事由（いくつでも）。

1. 結婚
2. 妊娠・出産
3. 配偶者転勤
4. その他【具体的に： _____】

8-5-③ 再雇用制度の利用可能期間

【8-5-①で「1」と回答した場合】退職後に再雇用制度が利用できる期間（該当する番号 1 つに○）。

1. 期間の制限あり【 _____ 】年以内
2. 期間の制限なし

指標 8-6 転勤配慮について

8-6-① 転勤配慮の有無

転居を伴う転勤の免除、勤務地の限定の有無について（該当する番号 1 つに○）。

1. 有
2. 無
3. 転居を伴う転勤の必要性がない

8-6-② 配偶者の転勤に伴う転勤配慮

配偶者の転勤に伴う転勤配慮の有無について（該当する番号 1 つに○）。

1. 有
2. 無
3. 転居を伴う転勤の必要性がない

指標 8-7 妊娠・出産を契機とした女性社員の退職状況

8-7-① 妊娠・出産を契機とした女性社員の退職状況

妊娠・出産を契機に退職した女性の割合

_____ %

【算出方法】

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。

$$\frac{\text{[分母のうち妊娠・出産を契機に退職した女性の人数]}}{\text{[過去1年間に妊娠・出産した女性(退職者を含む)の人数]}} \times 100$$

- 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。

8-7-② 妊娠・出産を契機とした女性の離職状況

近年の妊娠・出産を契機とした女性の離職状況について、最も近いもの（該当する番号1つに○）。

1. ほとんど離職はない
2. 継続する人の方が多いが離職もある
3. 離職する人の方が多
4. ほとんど離職する
5. 妊娠・出産をする女性がいない

8-7-③ 産前産後休業・育児休業取得者の復職状況

産前産後休業・育児休業取得者の復職状況について、最も近いもの（該当する番号1つに○）。

1. ほとんど復職する
2. 復職する人が多いが休業中の離職もある
3. 休業中に離職する人の方が多
4. ほとんど離職する
5. 休業者がいない

指標 8-8 育児休業の取得状況

8-8 育児休業の取得状況									
<p>①育児休業取得者数</p> <table border="1"> <tr> <td>男性</td> <td>人</td> </tr> <tr> <td>女性</td> <td>人</td> </tr> </table> <p>②取得割合</p> <table border="1"> <tr> <td>男性</td> <td>%</td> </tr> <tr> <td>女性</td> <td>%</td> </tr> </table>	男性	人	女性	人	男性	%	女性	%	<p>【算出方法】 過去1年間に子どもが誕生した正社員における、男女別の育児休業の取得実績。</p> <p>①取得者数 ②取得割合は、次式により算出。</p> <div style="border: 1px solid gray; padding: 5px; margin-top: 10px;"> $\frac{[\text{分母のうち育休を取得した社員数}]}{[\text{過去1年間に子どもが誕生した社員数}]} \times 100$ </div>
男性	人								
女性	人								
男性	%								
女性	%								

指標 8-9 子育てなどを契機に退職した女性社員の再雇用の状況

8-9 子育てなどを契機に退職した元女性社員の再雇用の状況	
<p>再雇用した女性の人数</p> <p>_____ 人</p>	<p>【算出方法】 結婚・妊娠・出産などを契機に退職した元女性社員のうち、過去1年間に再雇用した人数。</p> <ul style="list-style-type: none"> ●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社員、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、定年退職者などを再雇用する制度は対象に含まない。 ●自社の再雇用制度のもとで直接雇用された人(パート・アルバイトなどを含む)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いでよい。

指標 8-10 育児のための短時間・短日勤務制度の利用状況

8-10 産休・育休から復帰した正社員のうち、短時間・短日勤務制度の利用者					
<p>産休・育休後の短時間・短日勤務制度の利用者割合</p> <table border="1"> <tr> <td>男性</td> <td>%</td> </tr> <tr> <td>女性</td> <td>%</td> </tr> </table>	男性	%	女性	%	<p>【算出方法】 過去1年間に産休・育休から職場復帰した正社員に対する短時間・短日勤務制度の利用者の割合。</p> <div style="border: 1px solid gray; padding: 5px; margin-top: 10px;"> $\frac{[\text{分母のうち短時間・短日勤務制度の利用者数}]}{[\text{過去1年間に産休・育休から職場復帰した正社員数}^*]} \times 100$ </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>
男性	%				
女性	%				

Ⅸ. 総合的指標

指標 9-1 育児休業の取得状況

9-1-① 男女別の勤続年数		
男性		年
女性		年

【算出方法】
集計時点における男女別平均勤続年数。

9-1-② 平均勤続年数の5年前*との違い
<p>平均勤続年数の男女間格差について、最も近いもの（該当する番号1つに○）。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 勤続年数の男女の差異は5年前より縮まっている 2. 勤続年数の男女の差異は5年前と変わらない 3. 勤続年数の男女の差異は5年前より広がっている <p>※5年前に会社が設立されていない場合は、設立当初と比較して回答する。</p>

指標 9-2 年代別の男女割合

9-2 年代別の男女割合			
年代	男性	女性	
① ~20代	%	%	
② 30代	%	%	
③ 40代	%	%	
④ 50代	%	%	
⑤ 合計	100%	100%	

【算出方法】
男性社員、女性社員それぞれを100として、年代の区分ごとに構成比を算出する。

指標 9-3 年齢層別の男女間賃金格差

9-3 各年齢層に該当する男女間賃金格差指数	
年齢層	男女間賃金格差指数
① 25歳～29歳	
② 30歳～34歳	
③ 40歳～44歳	
④ 50歳～54歳	
⑤ 合計	

【算出方法】
当該年齢層における男女間賃金^{※1} 格差について、次式で算出。

$$\frac{\text{[当該年齢層の女性の平均賃金]}}{\text{[当該年齢層の男性の平均賃金]}} \times 100$$

※1 賃金は、自社の基本給^{※2}(短時間勤務の場合は、短縮時間分の賃金控除前)を記入。
 ※2 基本給: 毎月の賃金の中で最も基本的な部分を占め、年齢、学歴、勤続年数、経験、能力、資格、地位、職務、業績など労働者本人の属性又は労働者の従事する職務に伴う要素によって算定される賃金で、原則として同じ賃金体系が適用される労働者に全員支給されるものをいう。なお、住宅手当、通勤手当など、労働者本人の属性又は職務に伴う要素によって算定されるとはいえない手当や、一部の労働者が一時的に従事する特殊な作業に対して支給される手当は基本給としない。

指標 9-4 労働時間

9-4-① 男女別の月平均残業時間数	
月平均残業時間数	
男性	時間
女性	時間

【算出方法】
1年間の残業時間を12で割った、1か月当たりの平均残業時間数を男女別に算出する。
なお、計算対象はフルタイム勤務者に限定し、正社員であっても短時間勤務者は除く。

9-4-② 技術職における男女別の月平均残業時間数	
技術職の月平均残業時間数	
男性	時間
女性	時間

【算出方法】
技術職のみを対象とし、1年間の残業時間を12で割った、1か月当たりの平均残業時間数を男女別に算出する。
なお、計算対象はフルタイム勤務者に限定し、正社員であっても短時間勤務者は除く。

X. ポジティブ・アクションの取組について

指標10 ポジティブ・アクションの取組状況

10-1 貴社のポジティブ・アクションの取組状況

ポジティブ・アクションの取組状況として該当するもの（それぞれ該当する番号1つに○）。

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. 以前は設定していたが、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. 以前は設定していたが、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. 以前は設定していたが、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

10-2 女性の職域拡大に向けた具体的な取組内容

【10-1-④で「1」または「3」と回答した場合】具体的な取組内容を記入。

現在の取組

--	--

過去の取組

--	--

10-3 女性のジョブローテーションのための働きかけ

女性のジョブローテーション活性化のための働きかけを人事から行っているか
(該当する番号 1 つに○)。

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

10-4 性別に関わりなく公平な人事評価を実施するための研修

性別に関わりなく公平な人事評価を実施するための、管理職への人事評価者研修を行っているか
(該当する番号 1 つに○)。

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	<p>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。</p> <p>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</p>		
アンケート実施要領			
返送方法	<p>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></p>		
返送先			
返送期限	<p>____月 ____日 () 必着 (なるべく早いご返送をお願いします)</p>		
秘密保持	<p>・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。</p>		
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）			
<p>●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。 <small>※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。</small></p>			
○ 氏名		● 性別／年齢	男 ・ 女 どちらかに○をつけて下さい 歳
● 勤続年数		○ 国籍	
○ 学歴		● 所属部署	
● 役職		○ 資格等級	
● 配属先の有無		● 子どもの有無	
● 育児・介護休業制度の利用状況			

設問 番号	設 問	1	2	3	4
		そう 思う	どちら かと言 えは そう 思 う	ど ち か と 言 え ば 思 わ な い	そ う 思 わ な い
1	わたしの会社では、新卒採用は性別に関わりなく能力で選考していると思う	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	わたしの会社では、性別に関わりなく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"/>
3	わたしの会社では、中途採用は性別に関わりなく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、男性は総合職的な仕事、女性は一般職的な仕事、例えば営業は男性、営業事務は女性、という管理をしていないと思う	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	わたしの会社では、性別に関わりなく人事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、性別に関わりなく転勤（転居を伴う異動）が行われていると思う	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	職場の管理職は、性別に関わりなく人事管理を行っていると思う	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	職場では、性別に関わりなく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"/>
9	職場では、性別に関わりなく昇進（役職への登用）、昇格（資格等級が上がること）が行われていると思う	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	職場では、仕事、能力、成果などが同じであれば、性別による賃金差はないと思う	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	職場では、性別に関わりなく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"/>
12	職場では、性別に関わりなく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、残業が発生したら、性別に関わりなく担当者や空いている人に割り振っていると思う	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	職場では、仕事において男女の固定的な役割分担は存在していないと思う	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	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"/>
16	職場では、育児や介護に配慮した仕事の配分がなされていると思う	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	職場では、以前よりも女性の活躍が進んでいると思う	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	わたしの会社では、女性の管理職登用をもっと推進すべきだと思う	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	わたしは、賃金や昇進・昇格などの処遇に満足している	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	わたしは、今の仕事に満足している	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21	わたしは仕事とプライベートを両立できていると思う	<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