

Forbes JAPAN WOMEN AWARD 2017 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F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 AWARD」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。日本社会における女性活躍推進取り組みへの重要性が一段と増す中で、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』2017年12月25(月)発売号において、「Forbes JAPAN WOMEN AWARD2017」として掲載するほか、アワード表彰イベントにて表彰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』誌面上でのランキング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までとなりますが、調査にご協力いただきました企業様につきましては、全社の社名を誌面上に掲載させていただきます。同時に、「Forbes JAPAN WOMEN AWARD」の特設サイトを開設し、エントリー企業様を女性活躍推進企業としてご紹介させていただきます予定です。また、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、ご協力の御礼の送付以外の目的で使用することはございません。また、調査の実施はアワードを共同開催している(株)LiBに委託しておりますので、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

2017年8月

Forbes JAPAN 編集部

Forbes JAPAN

Forbes JAPAN WOMEN AWARD2017 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

企業様向けアンケートフォーム URL : bit.ly/JWA2017_D

※Forbes JAPAN WOMEN AWARD 2017 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/>

- ◆ アンケートの対象は、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。またアンケートにご回答いただいた全企業様を一般投票の対象とさせていただきます。
※一般投票ページへの掲載 NG の企業様については、アンケート回答ページの冒頭にある掲載許可のチェックをはずした状態でエントリーをお願いいたします。
- ◆ お忙しいところ恐れ入りますが、**アンケートのご回答は9月29日(金)までに完了**ください。
- ◆ 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ます。
- ◆ ご回答は、連結ベースではなく**貴社単体**について、**2017年8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。
- ◆ なるべく**全ての質問**にお答えください。ランキングや取材対象としての表出可能性が高まります。
- ◆ 貴社女性社員ロールモデルの推薦項目については個人部門の表彰者検討の際に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。
- ◆ 調査協力の御礼として、回答結果のレポートをお送りいたします。(個社情報は公開されません)。また、ご回答いただいた全社の社名を誌面上に 50 音順にて掲載させていただくと同時に、9 月開設予定の JAPAN WOMEN AWRD2017 特設サイト内で全企業様のロゴと会社情報の掲出を行わせていただきます。

- ◆ お問い合わせ先 株式会社LiB「Forbes JAPAN WOMEN AWARD 事務局」 担当：武井

〒150-0041 東京都渋谷区桜丘 13-15 LiBz HOUSE

TEL : 03-6455-3015 FAX : 03-6455-3016 Email : jwa@libinc.co.jp

※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。

Forbes JAPAN WOMEN AWARD2017 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、非正社員、係長、管理職、役員の人数について

正社員とは、貴事業所で「正社員・正職員」としているものとします。出向社員は正社員に含めます。

また執行役員は事業所によって社員/非社員が異なるため、貴事業所の定義に従ってお答えください。

ただし、監査役、社外取締役などは正社員/非社員ともに含めません。

非正社員とは、正社員を除いた常用雇用者（契約社員やアルバイトなどを含む直接雇用者）を指すものとします。

派遣社員は含めません。また、嘱託社員のうち、定年後も続けて雇用する場合は非正社員に含めます。

※産業医・弁護士など、専門家の嘱託社員は正社員・非正社員ともに含めません。

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 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。

③ 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（※）」

Forbes JAPAN WOMEN AWARD2017 誌面掲載イメージ

昨年実施した Forbes JAPAN WOMEN AWARD 2016 の掲載事例はこちらになります。

【掲載イメージ ご参考】Forbes JAPAN 2016 年2月号より掲載箇所 抜粋



Forbes JAPAN WOMEN AWARD2017 アンケート調査 「設問表/企業向け」

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 : (bit.ly/JWA2017_D)

※Forbes JAPAN WOMEN AWARD 2017 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://forbes.japan.com/womenaward/>)

【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】 正社員数とそのうちに占める女性人数／非正社員数とそのうちに占める女性人数

【問2: 必】 係長級にあたる人の数とそのうちに占める女性人数

【問3: 必】 管理職数とそのうちに占める女性人数

【問4: 必】 役員数とそのうちに占める女性人数

【問5: 必】 過去一年(貴社で把握されている直近の1年間(開始月や終了月は問いません))の育休取得人数(男女別)

【問6: 必】 新卒採用での全採用実績/そのうちに占める女性採用実績(2017年4月入社)

【問7: 必】 過去一年(貴社で把握されている直近の1年間(開始月や終了月は問いません))の中途採用での全採用実績/そのうちに占める正規雇用女性採用実績、中途採用予定人数(2017年9月以降の1年間、男女共に正規雇用のみ)

【問8: 任】 労働者の一月当たりの平均残業時間

【問9: 任】 平均年収(男女別)

【問10: 必】 問1～問9の質問項目に連動する以下指標の中で、貴社が女性の活躍度を評価するために重視する指標の優先順位をお答えください。

- ①正社員／非正社員数とそのうちに占める女性人数 ②係長級にあたる人の数とそのうちに占める女性人数
③管理職数とそのうちに占める女性人数 ④役員数とそのうちに占める女性人数
⑤男女それぞれの育休取得人数 ⑥新卒採用数とそのうちに占める女性採用人数
⑦中途採用数とそのうちに占める女性採用人数 ⑧労働者の一月当たりの平均残業時間 ⑨男女の平均年収の差異

最も重視するもの → () 2 番めに重視するもの → ()

3 番めに重視するもの → () 4 番めに重視するもの → ()

5 番めに重視するもの → ()

【問 11: 任】上記の指標以外で、貴社が女性の活躍度を評価するために重視する指標がありましたらお知らせください。（自由記載）

【問 12: 必】女性活躍推進のために、どんな取り組みをしていますか？該当するものがあればチェックをお願いします

- ①職務能力向上のためのキャリア開発研修 ②中長期のキャリアプランに関する研修や面談
- ③中長期のライフプランに関する研修や面談 ④女性管理職候補を対象とした研修
- ⑤マネジメント層への女性活躍推進のための研修
- ⑥ライフイベントを迎えても働き続けられる為の制度支援（ex. シッター手当）
- ⑦推進取り組み体制構築（ex. ダイバシティ推進室の立ち上げ） ⑧福利厚生・オフィス設備の整備
- ⑨社内異動を自己申告 ⑩長時間労働是正のための取り組み ⑪女性社員および管理職の積極採用
- ⑩その他（自由記載）

【問 13: 任】上記およびそれ以外の取り組み内容について詳細を教えてください（自由記載）

【問 14: 任】女性活躍推進の取り組みの成果のうち、該当するものがあればチェックをお願いします

- ①女性社員の意識意欲向上 ②生産性・業績向上 ③優秀人材の採用実現 ④女性勤続年数が長くなった
- ⑤職場の雰囲気明るくなった ⑥女性社員数の増加 ⑦女性管理職数の増加 ⑧企業イメージの改善
- ⑨管理職志望女性の増加 ⑩再雇用の増加 ⑪その他（自由記載）

【問 15: 必】女性活躍推進法を受け、状況把握・課題分析のため必ず把握すべき基礎項目として厚生労働省より設定を推奨されている以下の4項目について、数値目標の設定状況（目標設定・情報公開）にチェックをお願いします

- ①採用した労働者に占める女性労働者の割合 ②管理職に占める女性労働者の割合
- ③労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況 ④男女の平均勤続年数の差異

【問 16: 必】女性の活躍推進にあたり、貴社が課題と感じていることは何ですか？該当するものがあればチェックをお願いします

- ①正社員女性の新卒採用がうまくいっていない（採用計画に届いていない）
- ②正社員女性の中途採用がうまくいっていない（採用計画に届いていない）
- ③女性社員の平均勤続年数が短い ④女性社員の職務能力向上がうまくいっていない
- ⑤ライフイベントを迎えても働き続けられる為の制度支援が進んでいない
- ⑥女性管理職及び候補が少ない、増えない ⑦産休復帰社員が活躍できていない
- ⑧女性活躍実態が外部に発信できていない ⑨管理職・経営者の女性活躍への意識が低い ⑩その他（自由記載）

【問 17: 任】女性活躍を推進するために行った発信を教えてください（自由記載）

（例：プレスリリース、イベントの開催/協賛や登壇、SNS などソーシャルメディアによる社内施策や社員紹介などの情報発信、Blog 等による経営者/社員からの情報発信、各種アワードや表彰イベントへのエントリー、等）

【問 18: 任】貴社のなかで活躍されている女性社員、ロールモデルと成り得る社員をご紹介します（氏名/職種/推薦理由）

Forbes JAPAN WOMEN AWARD2017 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、2017 年 12 月 25 日発売号「Forbes JAPAN WOMEN AWARD2017」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。個人アンケート回答上で表出数の多かった企業様については、所属企業の女性社員の方および、貴社自身の女性活躍企業としての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 : (bit.ly/JWA2017_B)

※Forbes JAPAN WOMEN AWARD 2017 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】 今年最も活躍していると思う女性とその理由を記載ください

【問 2: 必】 以下の指標の中で、あなたが企業の女性の活躍度を判断するために重視する指標の優先順位をお答えください。

- ①正社員／非正社員数とそのうちに占める女性人数 ②係長級にあたる人の数とそのうちに占める女性人数
- ③管理職数とそのうちに占める女性人数 ④役員数とそのうちに占める女性人数
- ⑤男女それぞれの育休取得人数 ⑥新卒採用数とそのうちに占める女性採用人数
- ⑦中途採用数とそのうちに占める女性採用人数 ⑧労働者の一月当たりの平均残業時間 ⑨男女の平均年収の差異

最も重視するもの → () 2 番めに重視するもの → ()

3 番めに重視するもの → () 4 番めに重視するもの → ()

5 番めに重視するもの → ()

【問 3: 任】 上記の指標以外で、あなたが女性の活躍度を判断するために重視する指標がありましたらお知らせください。

【問 4: 任】 女性が活躍しているイメージの強い企業を記載ください

【問 5: 任】 所属企業で働く上での満足度とその理由を記載ください

【問 6: 任】 所属企業が取り組む女性活躍施策に関して良いと感じる部分、改善が必要と感じる部分を記載ください