

Q1.

ダイバーシティ&インクルージョンに対する、経営層の関与についてお聞きします。次の選択肢のうち、あなたの会社の経営層が取り組んでいるものをお選びください（全て）。

* (複数選択)

- ダイバーシティ&インクルージョンを重視する理念や方針を策定する
- ダイバーシティ&インクルージョンに関する経営層からのメッセージを社内で発信する
- ダイバーシティ&インクルージョンの推進に一定の予算をつける
- ダイバーシティ&インクルージョンの推進に人員を割く
- ダイバーシティ&インクルージョンに関する社内イベントなどに経営層自身が参加する
- 当てはまるものはない

Q2. 貴社の経営戦略における、ダイバーシティ&インクルージョンの優先順位について、当てはまるものをお選びください（一つ）。

*

- 高い
- どちらかといえば高い
- どちらかといえば低い
- 低い
- 経営戦略には入っていない

Q3. Q2で「高い」「どちらかといえば高い」と回答した方にお聞きします。

貴社がダイバーシティ&インクルージョン推進に期待する効果について、当てはまるものをお選びください（全て）。

* (複数選択)

- 人材活用の裾野を広げる
- 社員のモチベーション向上
- 働きがいの創出
- 多様な市場ニーズへの対応力向上
- 異なる文化や価値観を経験する機会の提供
- 働き方の効率化
- 業務プロセスの改善
- 情報の共有や明文化
- 製品・サービス開発におけるイノベーション・創造性の向上
- 外的評価の向上
- その他
- わからない

- Q4.** Q2で「高い」「どちらかといえば高い」と回答した方にお聞きます。
貴社で重視しているダイバーシティについて、当てはまるものをお選びください（全て）。

* (複数選択)

身体的な性別

人種・国籍

障がい（法定雇用率を超えた必要性）

年齢

雇用形態（正社員・非正規社員（有期・無期）・派遣）

学歴や入社経路（新卒・中途）

多様な働き方（育児や介護、本人の病気治療などとの両立）

文化・宗教・信条

値値観（考え方や判断基準などの違い）

性的指向

能力・スキル

その他

- Q5.** Q2で「高い」「どちらかといえば高い」と回答した方にお聞きます。
Q4のダイバーシティ＆インクルージョンの各項目について、貴社ではどの程度達成している（該当する人が力を発揮している）と思いますか（各一つ）。

*

身体的な性別

達成している

どちらかといえば達成している

あまり達成していない

達成していない

該当する人がいない

わからない

人種・国籍

達成している

どちらかといえば達成している

あまり達成していない

達成していない

該当する人がいない

わからない

障がい（法定雇用率を超えた必要性）

達成している

どちらかといえば達成している

あまり達成していない

達成していない

該当する人がいない

わからない

年齢

達成している

どちらかといえば達成している

あまり達成していない

達成していない

該当する人がいない

わからない

雇用形態（正社員・非正規社員（有期・無期）・派遣）

達成している

どちらかといえば達成している

あまり達成していない

達成していない

該当する人がいない

わからない

学歴や入社経路（新卒・中途）

達成している

どちらかといえば達成している

あまり達成していない

達成していない

該当する人がいない

わからない

多様な働き方（育児や介護、本人の病気治療などの両立）

達成している

どちらかといえば達成している

あまり達成していない

達成していない

該当する人がいない

わからない

文化・宗教・信条

達成している

どちらかといえば達成している

あまり達成していない

達成していない

該当する人がいない

わからない

価値観（考え方や判断基準などの違い）

- 達成している
- どちらかといえば達成している
- あまり達成していない
- 達成していない
- 該当する人がいない
- わからない

性的指向

- 達成している
- どちらかといえば達成している
- あまり達成していない
- 達成していない
- 該当する人がいない
- わからない

能力・スキル

- 達成している
- どちらかといえば達成している
- あまり達成していない
- 達成していない
- 該当する人がいない
- わからない

Q6. Q2で「高い」「どちらかといえば高い」と回答した方にお聞きます。
貴社には、ダイバーシティ＆インクルージョンを推進する専門の部署がありますか（一つ）。
*

- 専門部署がある
- 専門部署はないが、主管部署がある
- 専門部署はないが、当事者や支援者が主体となって活動するグループがある
- 専門部署はないが、今後設置する予定
- 専門部署はなく、今後も設置する予定はない
- わからない

Q7. Q2で「高い」「どちらかといえば高い」と回答した方にお聞きます。
ダイバーシティ＆インクルージョンを推進する上で、具体的な数値目標を設定していますか（一つ）。
*

- 設定している
- 設定しておらず、今後設定する予定
- 設定しておらず、今後も設定する予定はない
- わからない

Q8. Q7で「設定している」と回答した方にお聞きます。
どのような目標数値を設定していますか。自由にご記入ください。

0文字

Q9. ここからは、「女性活躍推進」についてお聞きします。
現在の貴社の従業員全体に占める女性の割合をお選びください（一つ）。
*

- 0%
- 0%より多く10%未満
- 10%以上20%未満
- 20%以上30%未満
- 30%以上40%未満
- 40%以上50%未満
- 50%以上60%未満
- 60%以上70%未満
- 70%以上80%未満
- 80%以上90%未満
- 90%以上

Q10. 現在の貴社の課長相当職全体に占める女性の割合をお選びください（一つ）。
*

- 0%
- 0%より多く1%未満
- 1%以上5%未満
- 5%以上10%未満
- 10%以上15%未満
- 15%以上20%未満
- 20%以上25%未満
- 25%以上30%未満
- 30%以上40%未満
- 40%以上

Q11. 現在の貴社の部長相当職全体に占める女性の割合をお選びください（一つ）。
*

- 0%
- 0%より多く1%未満
- 1%以上5%未満
- 5%以上10%未満
- 10%以上15%未満
- 15%以上20%未満
- 20%以上25%未満
- 25%以上30%未満
- 30%以上40%未満
- 40%以上

Q12. 貴社が管理職の女性割合を増やすために行なった施策として、当てはまるものをお選びください（全て）。

* (複数選択)

- 女性活躍の目標値や達成時期の明確化
- 管理職のジョブ・ディスクリプション（職務記述書）の作成
- 労働時間や勤務場所を柔軟に選べる制度（フレックス、リモートワークなど）の導入・拡充
- 管理職の資質やスキルを持った女性の採用
- マネジメント層の理解を促す研修
- 女性向け育成プログラムの導入
- 管理職育成研修への抜てき
- ロールモデルの周知
- 社外のロールモデル・仲間との交流機会
- その他

- 特に取り組みは行っていない

Q13. 現在の貴社の役員全体に占める女性の割合をお選びください（一つ）。

- 0%
- 0%より多く1%未満
- 1%以上5%未満
- 5%以上10%未満
- 10%以上15%未満
- 15%以上20%未満
- 20%以上25%未満
- 25%以上30%未満
- 30%以上40%未満
- 40%以上

Q14. 貴社が役員の女性割合を増やすために行った施策として、当てはまるものをお選びください（全て）。

* (複数選択)

女性活躍の目標値の明確化

役員のジョブ・ディスクリプション（職務記述書）の作成

内部からの女性役員の登用

外部からの女性役員の登用

女性の社外取締役の登用

役員育成研修への抜てき

役員の働き方改革

ロールモデルの周知

社外のロールモデル・仲間との交流機会

その他

特に取り組みは行っていない

Q15. 貴社はこの3年間で、女性の管理職や役員を増やすための施策を見直しましたか（一つ）。

*

見直し、新しい施策を始めた

見直し、既存の施策を改善・拡充した

見直し、既存の施策を削減した

見直したが、施策は変えなかった

見直さなかった

Q16. 貴社で女性を課長相当職に昇進させるまでの課題について、当てはまるものをお選びください（三つまで）。

* (複数選択)

全社の女性従業員の数が少ない

要件を満たす女性が少ない

ロールモデルが少ない

女性自身が目指していない

結婚や出産を機に女性が退職・休職する

柔軟な働き方の制度や文化が不十分

評価基準や人事制度が公平でない

アンコンシャスバイアス（無意識の偏見）が根強い

昇進に男性従業員からの抵抗や不満がある

昇進に経営層の関心が低い

その他（具体的にご記入ください）

特にない

Q17. 貴社で女性を部長相当職に昇進させるまでの課題について、当てはまるものをお選びください（三つまで）。

* (複数選択)

<input type="checkbox"/> 全社の女性従業員の数が少ない
<input type="checkbox"/> 要件を満たす女性が少ない
<input type="checkbox"/> ロールモデルが少ない
<input type="checkbox"/> 女性自身が目指していない
<input type="checkbox"/> 結婚や出産を機に女性が退職・休職する
<input type="checkbox"/> 柔軟な働き方の制度や文化が不十分
<input type="checkbox"/> 評価基準や人事制度が公平でない
<input type="checkbox"/> アンコンシャスバイアス（無意識の偏見）が根強い
<input type="checkbox"/> 昇進に男性従業員からの抵抗や不満がある
<input type="checkbox"/> 昇進に経営層の関心が低い
<input type="checkbox"/> その他（具体的にご記入ください） <input type="text"/>
<input type="checkbox"/> 特にない

Q18. 貴社で女性を役員に昇進させるまでの課題について、当てはまるものをお選びください（三つまで）。

* (複数選択)

<input type="checkbox"/> 全社の女性従業員の数が少ない
<input type="checkbox"/> 要件を満たす女性が少ない
<input type="checkbox"/> ロールモデルが少ない
<input type="checkbox"/> 女性自身が目指していない
<input type="checkbox"/> 結婚や出産を機に女性が退職・休職する
<input type="checkbox"/> 柔軟な働き方の制度や文化が不十分
<input type="checkbox"/> 評価基準や人事制度が公平でない
<input type="checkbox"/> アンコンシャスバイアス（無意識の偏見）が根強い
<input type="checkbox"/> 昇進に男性従業員からの抵抗や不満がある
<input type="checkbox"/> 昇進に経営層の関心が低い
<input type="checkbox"/> その他（具体的にご記入ください） <input type="text"/>
<input type="checkbox"/> 特にない

- Q19.** ここからは性的マイノリティについてお聞きします。
性的マイノリティに関する言葉について、それぞれ当てはまるものをお選びください（各一つ）。

*

	ほとんど正確に意味を知っていた	だいたいの意味は知っていた	言葉は知っているが意味は知らない	かかった	初めて聞いた
LGBT	<input type="radio"/>				
LGBTQ+	<input type="radio"/>				
SOGI	<input type="radio"/>				
アウティング	<input type="radio"/>				
アライ	<input type="radio"/>				

- Q20.** 貴社は性的マイノリティの従業員に対し、支援を実施していますか（一つ）。

*

実施している

実施していないが、今後実施する予定

現在実施しておらず、今後実施する予定もない

わからない

- Q21.** Q20で「実施している」と回答した方にお聞きします。
どのような支援を実施していますか。自由にご記入ください。

0文字

- Q22.** Q20で「わからない」以外を選んだ方にお聞きします。
貴社が性的マイノリティの従業員を支援する場合の課題について、当てはまるものをお選びください（全て）。

* (複数選択)

経営層の関心が低い

従業員の関心が低い

方針が策定されていない

教育・研修が不足している

相談窓口やサポート体制が整っていない

アンコンシャスバイアス（無意識の偏見）が根強い

何をすればいいのかわからない

その他

特にない