平成27年度

なでしこ銘柄

NADESHIKO BRAND 2016

平成28年3月

経済産業省
Ministry of Economy, Trade and Industry

JPX TOKYO STOCK EXCHANGE
株式会社東京証券取引所

Ⅰ 平成 27 年度「なでしこ銘柄」 1

1. 「なでしこ銘柄」とは 1
2. 企業経営における女性活躍推進の意義 1
3. 平成 27 年度「なでしこ銘柄」の選定方法 4
4. 女性活躍に関するスコアリングの枠組み 7
5. 「「なでしこ銘柄」選定に関する女性活躍度調査」の実施 8
6. 平成 27 年度「なでしこ銘柄」の選定結果 9
7. 「なでしこ銘柄」選定企業の取組状況 11
8. プレなでしこ銘柄(直近において女性登用を拡大させている企業) 36
参考①　インデックスの試算 39
参考②　女性活躍度調査回答企業一覧 40
ロゴマークについて 45

Ⅱ　日本企業における女性活躍推進の現状 46

1. 競争力への影響 48
2. 足元の課題 50
3. マネジメント 51
   3-1. 経営層のコミットメント（経営戦略における位置づけ） 51
   3-2. 方針・目標 - 女性のキャリア促進 54
   3-3. 方針・目標 - 仕事と家庭との両立サポート 57
   3-4. 体制の整備（女性活躍推進のための組織体制） 60
4. パフォーマンス 64
   4-1. 取組内容 - 女性のキャリア促進 64
   4-2. 取組内容 - 仕事と家庭との両立サポート 69
   4-3. 実績 - 女性のキャリア促進 72
   4-4. 実績 - 仕事と家庭との両立サポート 75

Ⅰ　平成 27 年度「なでしこ銘柄」

1.「なでしこ銘柄」とは

「なでしこ銘柄」の取組は、女性活躍推進に優れている企業を選定・発表する事業として、平成 24 年度から経済産業省と東京証券取引所の共同企画として毎年度実施されています。

女性活躍推進は、少子高齢化が急速に進むわが国において、就労人口の維持という側面のみならず、企業が経営戦略として女性活躍推進を図ることが競争力を高めるという側面からも期待されています[1]。さらに、近年では、企業に対する投資や融資の判断においても、女性活躍の状況が重視されるようになってきています。

政府においても、女性活躍推進は「成長戦略の中核」と位置付けられています。「なでしこ銘柄」の取組は、女性活躍推進に優れた上場会社を「中長期の成長力」を重視する投資家にとって魅力ある銘柄として紹介することを通じて、そうした企業に対する投資家の関心を一層高め、各社の取組を加速化していくことを狙いとしています。

2. 企業経営における女性活躍推進の意義

女性活躍推進は、「ダイバーシティ・マネジメント」の観点から企業経営にとってプラスの効果が期待されています。「ダイバーシティ・マネジメント」とは、性別・年齢・国籍・障がいの有無だけでなく、職歴や経歴の多様性も含め、「多様な人材を活かす戦略」のことを意味しています。「ダイバーシティ・マネジメント」の「イントロダクション（試金石）」として、企業が女性の活躍を推進し、女性人材の登用を積極的に進めることは、主に以下 4 つの意義があると考えられます。

■　意義 1：多様な市場ニーズに対応

女性人材を商品企画部門や研究開発部門など幅広い部署・部門に配置し、積極的に登用を進めることによって、「自由な発想」が生まれ、イノベーション、すなわち多様な市場ニーズに対応した新しい商品やサービスなどの開発につながることが期待されています。

■　意義 2：リスク管理能力や変化に対する適応能力の向上

同時に、組織の多様性を高めることは、日本企業のグローバル展開が加速する中、世界中の様々な市場への適応力を高め、リスクに対する耐性を高めることにもつながると考えられています。特に、女性の取締役や監査役が在籍することによって、業務執行に対する監督（モニタリング）がより多様な視点から行われることが期待されます。

[1] IMF ラガルド専務理事は、「女性が日本を救う?(Can Women Save Japan?)」（2012 年 10 月 IMF のワーキングペーパー）を紹介し、「急激な高齢化による日本の潜在成長率の低下に歯止めをかけるには、女性の就業促進がカギ。日本の女性労働力率が他の G7（イタリアを除く）並みになれば、1 人当たりの GDP が 4%、北欧並みになれば 8%上昇する」と指摘している。

■　意義 3：資本市場における評価の獲得、長期・安定的な資金調達

欧米をはじめとする諸外国においては、取締役会のダイバーシティが、コーポレートガバナンスにおける重要な要素と認識されるようになっており、年金基金等をはじめとする機関投資家が関心を強めています[2]。特に、海外では、ダイバーシティへの取組状況をはじめとする ESG 要因を考慮した企業評価や格付けに基づく ESG 投資[3]が拡大しており、年金基金等が積極的に ESG 投資を採用しています。国内においても、女性活躍を評価・後押しする金融商品が増えてきています[4]。女性活躍を推進するとともに、資本市場に向けて情報開示を行うことによって、資本市場における評価が高まり、長期・安定的な資金調達にも貢献することが期待されます。

■　意義 4：労働市場における評価の獲得、優秀な人材の確保・獲得

わが国は、女性の労働力率・女性管理職比率のそれぞれについて、近年、上昇傾向が見られるものの、諸外国と比べて低い水準となっています[5]。企業にとっての優秀な人材は、男性・女性ともほぼ同じ割合で存在しているという前提に立てば、男女間の労働力率・管理職比率の差は、優秀な人材でありながらも、その能力を十分に発揮することが出来ていない女性人材が一定程度存在している可能性を示唆しています。企業の人材採用や登用において、その母集団を拡大することは、真に優秀な人材を確保することに繋がることが期待されます。

実際に、女性役員比率が高い企業の方が、株主資本利益率（ROE）などの経営指標が良い傾向にあるという報告がなされています[6]。さらに、女性の働きやすい環境が整備されている企業では、女性管理職の登用が生産性を高め、利益率にプラスの影響を与えることが示唆されるという研究結果[7]や、女性の活躍推進のために必要なワーク・ライフ・バランスの環境整備（育児介護との両立支援や柔軟に働ける制度など）に取り組む企業は、何もしない企業に比べ、正社員 1 人当たりの一時間当たりの生産性が 2 倍以上高いといった研究報告もなされています[8]。

これらの研究報告は一例ではありますが、女性活躍推進に積極的に取り組み、成果を上げている企業は、「多様な人材を活かすマネジメント能力」や「環境変化に適応するための自己変革力」があるという点で、「成長力のある企業」であると考えられます。

---

[2] 一例として、米国の大手年金基金の一つであるカリフォルニア州教職員退職年金基金（CalSTRS）は、取締役会における多様性が、長期的かつ持続的な株主価値の向上のために重要であるという見解をホームページ上で述べている。2014 年には、取締役会に女性が 1 人も任命されていないカリフォルニア州の投資先企業 131 社に対して、カリフォルニア州職員退職年金基金（CalPERS）と共同で働きかけを行った結果、いくつかの企業で女性取締役を任命するなどの動きが広がっている（http://www.calstrs.com/news-release/calstrs-gets-rapid-response-board-diversity-effort）。

[3] 投資判断において ESG（環境・社会・ガバナンス）に関する要因を考慮した投資を ESG 投資という。ダイバーシティへの取組状況は社会側面を構成する要素として評価されることが多い。

[4] 女性活躍をテーマとした投資信託が複数立ち上げられた他、融資先企業の女性活躍度に関する診断・助言を行う融資商品や、女性の起業家向けの融資商品などを取り扱う銀行が出てきている。

[5] 女性の年齢別労働力率（15 歳以上人口に占める労働力人口（就業者＋完全失業者）の割合）については、生産年齢人口〈15～64 歳〉全体でみると日本は 66 .0%であり、7 割を超えるドイツ等と比べて下回っている。特に、年齢階級別にみると、結婚・出産期にあたる 25～29 歳から 30～34 歳にかけて、労働力率が 8.3 ポイント下落しており、いわゆる「M 字カーブ」が存在することで知られている。また、管理的職業従事者に占める女性の割合も、平成 26 年時点で 11.3%と低い水準になっている（男女共同参画白書平成 27 年版）。

[6] Catalyst (2007) The Bottom Line: Corporate Performance and Women's Representation on Boards.

[7] 山本勲（2014)「上場企業における女性活用状況と企業業績との関係—上場企業パネルデータを用いた検証—」RIETI Discussion Paper Series 14-J-016.

[8] RIETI　BBL（2011 年 12 月 21 日）「企業のパフォーマンスと WLB や女性の人材活用との関係：RIETI の企業調査から見えてきたこと」山口一男シカゴ大学教授、RIETI 客員研究員

図表１　企業経営におけるダイバーシティ・マネジメントの意義

多様な市場ニーズへの対応

グローバル市場のメインプレーヤーである女性顧客のニーズに応じた商品開発、販売戦略

家計支出のうち、妻の意思決定割合は、我が国では約74%。世界では約64%。

※　内閣府 (2010)「男女の消費・貯蓄等の生活意識に関する調査」、Boston Consulting Group による 22 か国 12,000 人を対象とした2008年の調査結果に基づく。

リスク管理能力（ガバナンス）や変化に対する適応能力（柔軟性）の向上

「女性役員が1人以上いる企業は、能力の範囲拡大やガバナンス強化等により破綻確率を20%減らせる。」

※ 2008年英リーズ大 Credit Management Research Centreによる17,000社を対象とした調査結果に基づく。）

ダイバーシティ・マネジメント

- 多様な人材をフル活用し、企業のパフォーマンスにつなげるための人事管理
- グローバル企業にとっては重要な経営戦略の一つ

女性の活躍推進はそのイントロダクション（試金石）

資本市場における評価の獲得
長期・安定的な資金調達

・欧米では大手年金基金の多くがESG投資を採用。一部の機関投資家は企業のダイバーシティを推進する観点から、投資先企業への働きかけ（エンゲージメント）も行っている。

※ 全世界の機関投資家が運用する運用資産の約30.2%をESG投資が占めているとされる（GSIA, Global Sustainable Investment Review 2014）。

・国内でも、女性の活躍を後押しする金融商品が増えてきている。

労働市場における評価の獲得
優秀な人材の確保・獲得

企業の人材採用や登用においてその母集団を拡大することは、真に優秀な人材を確保することにつながると考えられている。

3. 平成 27 年度「なでしこ銘柄」の選定方法

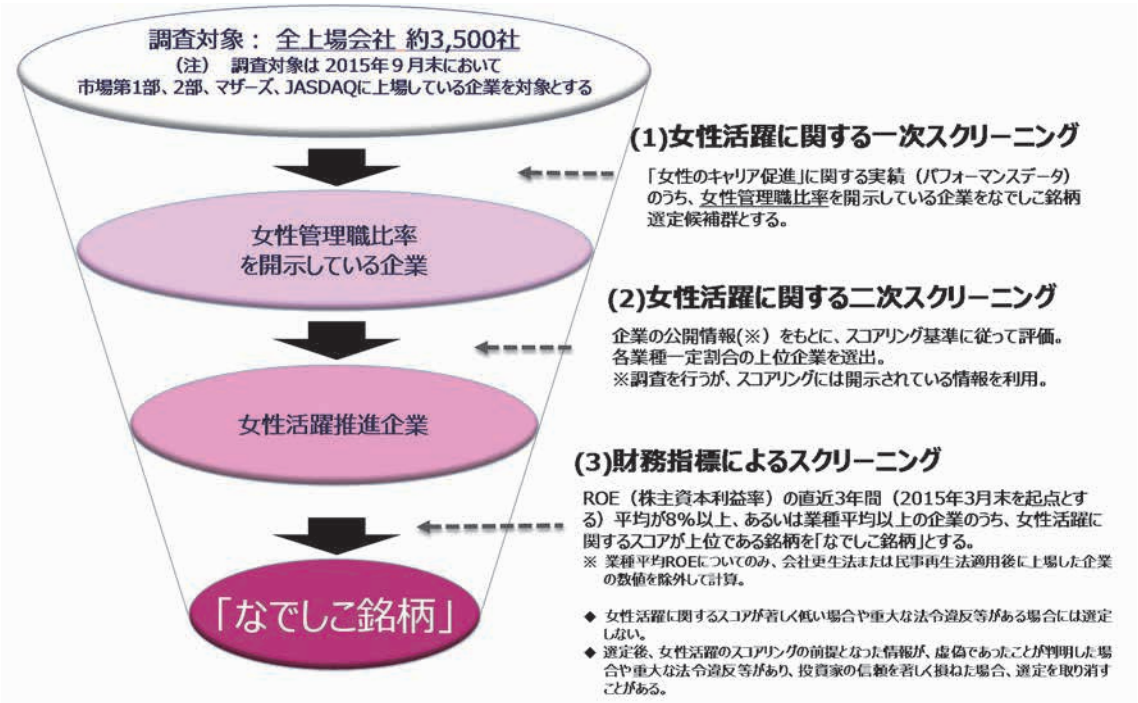
（1）選定対象企業

「なでしこ銘柄」は、昨年度までの過去 3 回において、東証一部上場会社を対象に選定を行ってまいりました。今年度より、事業実施から 3 年を経て、女性活躍に取り組む企業の裾野が広がってきたことを受け、東証一部だけでなく、東証二部、マザーズ、JASDAQ の上場会社も選定対象としました。平成 28 年 4 月には、女性活躍推進法により、行動計画の策定・公表が求められていく中で、より広い母集団から銘柄選定を行うことで、企業の取組を後押ししていきます。

「なでしこ銘柄」の選定には、女性管理職比率を開示している企業について、女性活躍に関するスコアリングを実施するとともに、財務指標（ROE）によるスクリーニング等を経て、28 業種ごとに「なでしこ銘柄」を選定しています。各業種からそれぞれ 1～2 社（企業数が相対的に多い業種は 2 社まで）選定することを基本としていますが、今年度より、さらに各業種選定枠の次点の中で、一定程度の水準の企業を、＋αとして選定することとしました。

スコアリングにあたっては、透明性を高める観点から、投資の実務家や人材活用に関する専門家からなる「「なでしこ銘柄」選定基準検討委員会」を設置し、具体的な評価基準等について検討を行った上で決定しています。

図表 2　「なでしこ銘柄」選定の主な流れ



■　２８業種区分

業種	選定枠
水産・農林業、食料品	2
鉱業、石油・石炭製品	1
建設業	2
繊維製品	1
パルプ・紙	1
化学	2
医薬品	1
ガラス・土石製品	1
鉄鋼	1
非鉄金属	1
金属製品	1
機械	2
電気機器	2
ゴム製品、輸送用機器	1
精密機器	1
その他製品	1
電気・ガス業	1
陸運業	1
海運業、空運業	1
倉庫・運輸関連業	1
情報・通信業	2
卸売業	2
小売業	2
銀行業	1
証券、商品先物取引業	1
保険業、その他金融業	1
不動産業	1
サービス業	2

昨年度までは、33 業種区分ごとに選定してきましたが、各業種の企業数のばらつきが大きいため、企業数が 20 社を下回る業種については類似業種と合わせ、28 業種区分に変更しました。

■　実施スケジュール

平成 27 年 10 月 8 日	「なでしこ銘柄」選定基準検討委員会開催（於：経済産業省）
平成 27 年 11 月 16 日	「なでしこ銘柄」選定基準説明会（於：東京証券取引所）
平成 27 年 11 月 18 日 ～12 月 18 日	「「なでしこ銘柄」選定に関する女性活躍度調査」の実施
平成 27 年 12 月 ～平成 28 年 3 月	スコアリングの実施、銘柄の選定作業、等
平成 28 年 3 月 16 日	平成 27 年度「なでしこ銘柄」発表

■　「なでしこ銘柄」選定基準検討委員会名簿（○：座長）

氏名	所属
井口　譲二	ニッセイアセットマネジメント株式会社 株式運用部担当部長 チーフ・コーポレート・ガバナンス・オフィサー
稲葉　章代	三井住友信託銀行株式会社　リサーチ運用部 シニアアナリスト
○北川　哲雄	青山学院大学大学院　国際マネジメント研究科　教授
佐藤　博樹	中央大学大学院　戦略経営研究科（ビジネススクール）　教授
渋澤　健	コモンズ投信株式会社　取締役会長
高山　与志子	ジェイ･ユーラス・アイアール株式会社 マネージング・ディレクター、取締役
野村　浩子	淑徳大学　人文学部表現学科　学科長、教授 （元日経マネー副編集長、元日経 WOMAN 編集長）
キャシー・松井	ゴールドマン・サックス証券株式会社 副会長、マネージング・ディレクター、チーフ・ストラテジスト
オブザーバー 事務局	株式会社東京証券取引所 経済産業省、みずほ情報総研株式会社

平成 27 年 10 月 8 日時点

4. 女性活躍に関するスコアリングの枠組み

「「なでしこ銘柄」選定基準検討委員会」において決定された女性活躍に関するスコアリング基準は、以下のとおり、「女性のキャリア促進」と「仕事と家庭の両立サポート」の 2 つの視点から、「マネジメント」と「パフォーマンス」の 2 つの側面を評価対象としています。

女性活躍を成長力に繋げるためには、経営戦略への位置づけを含む経営層のコミットメントが特に重要であることから、平成 27 年度のスコアリング基準において、この点をより明確に位置づけました。また、投資家への情報開示を促すために、統合報告書やアニュアルレポートでの記載をより一層評価いたしました。

図表 3　スコアリングの枠組み

		女性のキャリア促進 Career advancement of women	仕事と家庭との両立サポート Support for work-life-balance
Ⅰ マネジメント	1.経営層のコミットメント	・経営トップによるコミットメント　※統合報告書・アニュアルレポートに記載があれば加点 ・経営方針・経営計画への盛り込み	
	2.方針・目標	・女性など多様な人材活躍促進に向けた方針 ・女性のキャリア促進に向けた数値目標 （例：女性の管理職比率、 役員比率等）	・ワーク・ライフ・バランス促進に向けた方針 ・ワーク・ライフ・バランス促進に向けた数値目標 （例：労働時間削減目標等）
	3.体制の整備	・推進体制の整備	
Ⅱ パフォーマンス	4.取組内容	・女性向けのキャリア研修・メンター制度・幹部と女性のコミュニケーション促進等 ・女性のキャリア促進のための管理職へのマネジメント研修・意識啓発等（例：女性活躍支援を幹部の評価基準に盛り込む等）	・柔軟な勤務場所・時間を認める制度 （例：在宅勤務、フレックスタイム等） ・長時間労働の改善のための具体的取組 ・ワーク・ライフ・バランス促進に向けた社内意識啓発
	5.実績	・女性管理職比率（職種・職位階層別比率） ・女性役員（社内取締役・社外取締役・監査役・執行役員別）比率	・男性育児休業取得率 ・有給休暇取得率 ・柔軟な勤務制度の活用率 ・平均勤続年数男女差 ・実労働時間に関するデータの有無
		・国内女性雇用率の伸び ・新規採用に占める女性採用比率の伸び	

なお、スコアリングは、みずほ情報総研株式会社により実施されています。

5. 「「なでしこ銘柄」選定に関する女性活躍度調査」の実施

「なでしこ銘柄」の取組は、企業における女性活躍推進の状況に関する情報開示を促進する観点から、調査期間において企業が開示していた情報のみに基づいてスコアリングを行っていますが、情報収集の補完及び企業各社へのフィードバックを目的として、東証一部、東証二部、マザーズ、JASDAQ 全上場会社に対して調査を実施しました。

■ 調査実施結果（全業種）

発送企業数	3,455 社（平成 27 年 9 月末時点における東証一部、東証二部、マザーズ、JASDAQ 全上場会社）
回答企業数	382 社（回答率 11.1%）

■ 市場区分毎の回答率

上場区分	発送企業数	回答企業数	回答率
東証一部	1,894 社	327 社	17.3%
東証二部	540 社	14 社	2.6%
マザーズ	216 社	9 社	4.2%
JASDAQ	805 社	32 社	4.0%
総計	3,455 社	382 社	11.1%

なお、調査回答企業のうち、社名の公表に同意のあった企業の一覧は、本章末尾に掲載しています。

6. 平成 27 年度「なでしこ銘柄」の選定結果

平成 27 年度「なでしこ銘柄」として、45 社を選定しました。選定された企業は、以下のとおりです。

■ 平成 27 年度　「なでしこ銘柄」選定企業一覧（業種順、業種内では銘柄コード順）

銘柄コード	企業名	市場区分	業種	「なでしこ銘柄」選定			
				H24	H25	H26	H27
2229	カルビー株式会社	東証一部	水産・農林業、食料品		●	●	●
2502	アサヒグループホールディングス株式会社	東証一部	水産・農林業、食料品	●			●
2914	日本たばこ産業株式会社	東証一部	水産・農林業、食料品				●
1662	石油資源開発株式会社	東証一部	鉱業、石油・石炭製品				●
1911	住友林業株式会社	東証一部	建設業				●
1925	大和ハウス工業株式会社	東証一部	建設業			●	●
1928	積水ハウス株式会社	東証一部	建設業	●		●	●
3591	株式会社ワコールホールディングス	東証一部	繊維製品				●
4185	JSR 株式会社	東証一部	化学				●
4971	メック株式会社	東証一部	化学			●	●
4503	アステラス製薬株式会社	東証一部	医薬品				●
4519	中外製薬株式会社	東証一部	医薬品			●	●
5332	TOTO 株式会社	東証一部	ガラス・土石製品			●	●
5406	株式会社神戸製鋼所	東証一部	鉄鋼				●
5714	DOWA ホールディングス株式会社	東証一部	非鉄金属				●
6301	株式会社小松製作所	東証一部	機械			●	●
6367	ダイキン工業株式会社	東証一部	機械	●		●	●
7013	株式会社 IHI	東証一部	機械		●		●
6501	株式会社日立製作所	東証一部	電気機器		●	●	●
6504	富士電機株式会社	東証一部	電気機器				●
6702	富士通株式会社	東証一部	電気機器				●
5108	株式会社ブリヂストン	東証一部	ゴム製品、輸送用機器		●	●	●
7201	日産自動車株式会社	東証一部	ゴム製品、輸送用機器	●	●	●	●

銘柄コード	企業名	上場区分	業種	「なでしこ銘柄」選定			
				H24	H25	H26	H27
4543	テルモ株式会社	東証一部	精密機器				●
7862	トッパン・フォームズ株式会社	東証一部	その他製品		●	●	●
9502	中部電力株式会社	東証一部	電気・ガス業				●
9532	大阪ガス株式会社	東証一部	電気・ガス業		●	●	●
9005	東京急行電鉄株式会社	東証一部	陸運業	●	●	●	●
9201	日本航空株式会社	東証一部	海運業、空運業			●	●
9202	ANA ホールディングス株式会社	東証一部	海運業、空運業		●		●
9433	KDDI 株式会社	東証一部	情報・通信業	●	●	●	●
9719	SCSK 株式会社	東証一部	情報・通信業			●	●
8001	伊藤忠商事株式会社	東証一部	卸売業				●
8031	三井物産株式会社	東証一部	卸売業			●	●
2651	株式会社ローソン	東証一部	小売業		●	●	●
7606	株式会社ユナイテッドアローズ	東証一部	小売業			●	●
8308	株式会社りそなホールディングス	東証一部	銀行業			●	●
8411	株式会社みずほフィナンシャルグループ	東証一部	銀行業				●
8601	株式会社大和証券グループ本社	東証一部	証券、商品先物取引業			●	●
8566	リコーリース株式会社	東証一部	保険業、その他金融業				●
8766	東京海上ホールディングス株式会社	東証一部	保険業、その他金融業		●		●
3003	ヒューリック株式会社	東証一部	不動産業				●
2305	株式会社スタジオアリス	東証一部	サービス業				●
2749	株式会社 JP ホールディングス	東証一部	サービス業			●	●
6069	トレンダーズ株式会社	マザーズ	サービス業				●

7. 「なでしこ銘柄」選定企業の取組状況

「なでしこ銘柄」に選定された企業について、女性活躍推進に関する取組状況を紹介します。

カルビー株式会社	・・・・13	テルモ株式会社	・・・・24
アサヒグループホールディングス株式会社	・・・・13	トッパン・フォームズ株式会社	・・・・25
日本たばこ産業株式会社	・・・・14	中部電力株式会社	・・・・25
石油資源開発株式会社	・・・・14	大阪ガス株式会社	・・・・26
住友林業株式会社	・・・・15	東京急行電鉄株式会社	・・・・26
大和ハウス工業株式会社	・・・・15	日本航空株式会社	・・・・27
積水ハウス株式会社	・・・・16	ANA ホールディングス株式会社	・・・・27
株式会社ワコールホールディングス	・・・・16	KDDI 株式会社	・・・・28
JSR 株式会社	・・・・17	SCSK 株式会社	・・・・28
メック株式会社	・・・・17	伊藤忠商事株式会社	・・・・29
アステラス製薬株式会社	・・・・18	三井物産株式会社	・・・・29
中外製薬株式会社	・・・・18	株式会社ローソン	・・・・30
TOTO 株式会社	・・・・19	株式会社ユナイテッドアローズ	・・・・30
株式会社神戸製鋼所	・・・・19	株式会社りそなホールディングス	・・・・31
DOWA ホールディングス株式会社	・・・・20	株式会社みずほフィナンシャルグループ	・・・・31
株式会社小松製作所	・・・・20	株式会社大和証券グループ本社	・・・・32
ダイキン工業株式会社	・・・・21	リコーリース株式会社	・・・・32
株式会社 IHI	・・・・21	東京海上ホールディングス株式会社	・・・・33
株式会社日立製作所	・・・・22	ヒューリック株式会社	・・・・33
富士電機株式会社	・・・・22	株式会社スタジオアリス	・・・・34
富士通株式会社	・・・・23	株式会社 JP ホールディングス	・・・・34
株式会社ブリヂストン	・・・・23	トレンダーズ株式会社	・・・・35
日産自動車株式会社	・・・・24		

■　「なでしこ銘柄」選定企業の取組状況紹介についての留意事項

掲載している各社の取組状況については、以下に留意の上、参照してください。

・「「なでしこ銘柄」選定に関する女性活躍度調査」への回答企業については、情報開示状況にかかわらず、回答情報を基に整理をしています。回答がなかった事項については空欄としています。また、各社の要望により、調査への回答はあっても、本レポートへの開示は控えたい旨の申し出があった事項については、空欄としている場合があります。
・「「なでしこ銘柄」選定に関する女性活躍度調査」への回答がなかった企業については、各社の CSR 報告書・統合報告書・アニュアルレポートの類で、一定の基準を満たす開示が確認できる場合についてのみ掲載しています。
・取組状況一覧のうち、「マネジメント取組事例」「女性向けキャリアサポート施策状況」については、調査設問に則った、定型の表現で掲載しています。
・「女性（全従業員）向けキャリアサポート施策状況」における「メンター制度や、幹部との交流機会」については、メンター制度、幹部との交流機会のいずれかを含む場合には掲載しています。
・各取組状況・パフォーマンスデータの回答が該当する組織範囲や集計範囲等については、各社、また回答によって異なります。
・パフォーマンスデータについては、取組や制度があったとしても、数値情報の回答がない場合は空欄となります。
・以上を踏まえ、必要に応じて、各社開示情報も合わせてご参照ください。

業種	証券コード	企業名	なでしこ銘柄選定状況			
			H24	H25	H26	H27
水産・農林業、食料品	2229	カルビー株式会社		●	●	●

自社取組のアピールポイント	経営トップのぶれることのない強いリーダーシップを背景に、「女性の活躍なしにカルビーの成長はない」という方針のもと、現在は「女性の活躍支援」を中心とした取り組みに重点を置き、活動を推進している。

マネジメント取組事例

- 女性活躍推進にかかるトップコミットメント
- 経営ビジョン・経営方針における女性活躍推進の明示
- 女性活躍促進に向けた方針
- ワーク・ライフ・バランス促進に向けた方針
- 女性管理職比率の目標策定
- 女性活躍推進組織（含む横断組織）

パフォーマンス

女性(全従業員)向けキャリアサポート施策状況	キャリア研修 メンター制度や、幹部との交流機会	管理職向け意識啓発研修を検討中 役員・部長クラスの評価へ取組み状況を反映する仕組

国内（集計範囲は企業による）	従業員数	新規採用者数	新規採用女性比率直近2か年伸び	取締役数（含む社外）	社内取締役数	監査役人数	執行役（員）数	管理職数	集計最下位職位・役職名	女性管理職比率、直近2か年伸び
全数(人)	3,273	58		7	2	4	15	283	課長	
女性(人)	1,573	18		1	0	1	4	56		
女性比率	48.1%	31.0%	-23.7%	14.3%	0.0%	25.0%	26.7%	19.8%		4.0%

仕事と家庭の両立サポート施策状況	全従業員向け長時間労働改善に向けた取組	全従業員向けWLB促進の意識啓発	全従業員向け柔軟な勤務場所・時間を認める制度の取得率	平均有給休暇取得日数	平均勤続年数	男性育児休業取得率
	有	有	18.0%	9.9日		
				男性	16.4年	
				女性	12.2年	

業種	証券コード	企業名	なでしこ銘柄選定状況			
			H24	H25	H26	H27
水産・農林業、食料品	2502	アサヒグループホールディングス株式会社	●			●

自社取組のアピールポイント	「違いを活かす組織創りと運営」をダイバーシティ推進の主要テーマとし、女性活躍推進は、仕事と家庭の両立支援やより働きやすい環境創りと、女性の更なるステップアップを目指している。

マネジメント取組事例

- 女性活躍推進にかかるトップコミットメント
- 経営ビジョン・経営方針における女性活躍推進の明示
- 中期経営計画における女性活躍推進の明示
- 女性活躍促進に向けた方針
- ワーク・ライフ・バランス促進に向けた方針
- 女性管理職比率の目標策定
- ワーク・ライフ・バランス促進に向けた数値目標策定
- 女性活躍推進組織（含む横断組織）

パフォーマンス

女性(全従業員)向けキャリアサポート施策状況	キャリア研修 メンター制度や、幹部との交流機会	管理職向け意識啓発研修 役員・部長クラスの評価へ取組み状況を反映する仕組

国内（集計範囲は企業による）	従業員数	新規採用者数	新規採用女性比率直近2か年伸び	取締役数（含む社外）	社内取締役数	監査役人数	執行役（員）数	管理職数	集計最下位職位・役職名	女性管理職比率、直近2か年伸び
全数(人)	7,322	61		264	254	72	90	3,957	課長クラス	
女性(人)	1,231	19		6	5	2	2	265		
女性比率	16.8%	31.1%	0.2%	2.3%	2.0%	2.8%	2.2%	6.7%		0.5%

仕事と家庭の両立サポート施策状況	全従業員向け長時間労働改善に向けた取組	全従業員向けWLB促進の意識啓発	全従業員向け柔軟な勤務場所・時間を認める制度の取得率	平均有給休暇取得日数	平均勤続年数	男性育児休業取得率
	有	有		13.1日		
				男性	17.9年	61.0%
				女性	16.1年	

業種	証券コード	企業名	なでしこ銘柄選定状況			
			H24	H25	H26	H27
水産・農林業、食料品	2914	日本たばこ産業株式会社				●

自社取組のアピールポイント	多様化推進の一つとして女性の活躍推進に取組んでおり、女性社員への様々な研修・ネットワーク形成機会の提供や管理職への意識啓発研修等の実施により、一人ひとりの多様なキャリアを支援している。

マネジメント取組事例

女性活躍推進にかかるトップコミットメント 経営ビジョン・経営方針における女性活躍推進の明示 中期経営計画における女性活躍推進の明示を検討中 女性活躍促進に向けた方針 ワーク・ライフ・バランス促進に向けた方針	女性管理職比率の目標策定 ワーク・ライフ・バランス促進に向けた数値目標策定 女性活躍推進組織（含む横断組織）

パフォーマンス

女性(全従業員)向けキャリアサポート施策状況	キャリア研修 メンター制度や、幹部との交流機会	管理職向け意識啓発研修 役員・部長クラスの評価へ取組み状況を反映する仕組

国内（集計範囲は企業による）	従業員数			取締役数（含む社外）			執行役（員）数	管理職数		
		新規採用者数	新規採用女性比率直近2か年伸び		社内取締役数	監査役人数			集計最下位職位・役職名	女性管理職比率、直近2か年伸び
全数(人)	8,915	214		8	6	4	24	947		
女性(人)	1,152	73		1	0	0	1	37	次長	
女性比率	12.9%	34.1%	9.7%	12.5%	0.0%	0.0%	4.2%	3.9%		2.4%

仕事と家庭の両立サポート施策状況	全従業員向け長時間労働改善に向けた取組	全従業員向け WLB 促進の意識啓発	全従業員向け柔軟な勤務場所・時間を認める制度の取得率	平均有給休暇取得日数	平均勤続年数	男性育児休業取得率
	有	有	37.0%	19.8 日		
				男性	23.0 年	3.4%
				女性	16.2 年	

業種	証券コード	企業名	なでしこ銘柄選定状況			
			H24	H25	H26	H27
鉱業、石油・石炭製品	1662	石油資源開発株式会社				●

自社取組のアピールポイント	中期事業計画において女性管理職比率の数値目標を明示し、女性の活躍推進を経営目標の一つに掲げると同時に、女性社員と男性管理職双方への意識啓発研修等、ドラスティックな活動を展開している。

マネジメント取組事例

女性活躍推進にかかるトップコミットメント 経営ビジョン・経営方針における女性活躍推進の明示 中期経営計画における女性活躍推進の明示 女性活躍促進に向けた方針 ワーク・ライフ・バランス促進に向けた方針	女性管理職比率の目標策定 ワーク・ライフ・バランス促進に向けた数値目標策定 女性活躍推進組織（含む横断組織）

パフォーマンス

女性(全従業員)向けキャリアサポート施策状況	キャリア研修	管理職向け意識啓発研修を検討中

国内（集計範囲は企業による）	従業員数			取締役数（含む社外）			執行役（員）数	管理職数		
		新規採用者数	新規採用女性比率直近2か年伸び		社内取締役数	監査役人数			集計最下位職位・役職名	女性管理職比率、直近2か年伸び
全数(人)	886	49		14	12	4	13	329		
女性(人)	130	10		1	0	0	0	12	副主事	
女性比率	14.7%	20.4%	3.7%	7.1%	0.0%	0.0%	0.0%	3.6%		0.4%

仕事と家庭の両立サポート施策状況	全従業員向け長時間労働改善に向けた取組	全従業員向け WLB 促進の意識啓発	全従業員向け柔軟な勤務場所・時間を認める制度の取得率	平均有給休暇取得日数	平均勤続年数	男性育児休業取得率
	有	有		12.9 日		
				男性	18.2 年	3.2%
				女性	14.5 年	

業種	証券コード	企業名	なでしこ銘柄選定状況			
			H24	H25	H26	H27
建設業	1911	住友林業株式会社				●

自社取組のアピールポイント	「多様性を重視し、自由闊達な企業風土をつくる」という行動指針のもと、多様な人財の活用による事業戦略が重要と捉え、2013 年に「住友林業グループ女性活躍推進宣言」を社長名で発信した。

マネジメント取組事例

女性活躍推進にかかるトップコミットメント 経営ビジョン・経営方針における女性活躍推進の明示 中期経営計画における女性活躍推進の明示 女性活躍促進に向けた方針 ワーク・ライフ・バランス促進に向けた方針	女性管理職比率の目標策定 ワーク・ライフ・バランス促進に向けた数値目標策定 女性活躍推進組織（含む横断組織）

パフォーマンス

女性(全従業員)向けキャリアサポート施策状況	キャリア研修 メンター制度や、幹部との交流機会	管理職向け意識啓発研修を検討中 役員・部長クラスの評価へ取組み状況を反映する仕組を検討中

国内（集計範囲は企業による）	従業員数			取締役数（含む社外）			執行役（員）数	管理職数		
		新規採用者数	新規採用女性比率直近2か年伸び		社内取締役数	監査役人数			集計最下位職位・役職名	女性管理職比率、直近2か年伸び
全数(人)	5,000	137		9	8	5	19	2,409	マネージャー	
女性(人)	920	40		1	0	0	1	63		
女性比率	18.4%	29.2%	5.1%	11.1%	0.0%	0.0%	5.3%	2.6%		0.6%

仕事と家庭の両立サポート施策状況	全従業員向け長時間労働改善に向けた取組	全従業員向け WLB 促進の意識啓発	全従業員向け柔軟な勤務場所・時間を認める制度の取得率	平均有給休暇取得日数	平均勤続年数	男性育児休業取得率
	有	有		7.7 日		
				男性	15.4 年	4.2%
				女性	11.4 年	

業種	証券コード	企業名	なでしこ銘柄選定状況			
			H24	H25	H26	H27
建設業	1925	大和ハウス工業株式会社			●	●

自社取組のアピールポイント	営業・工事職等の両立に向けたキャリア教育や事務職の戦略的な職域拡大など、職種・階層別の課題に即した全社的な女性活躍推進の取組みによる企業風土改革を実施している。

マネジメント取組事例

女性活躍推進にかかるトップコミットメント 経営ビジョン・経営方針における女性活躍推進の明示 中期経営計画における女性活躍推進の明示 女性活躍促進に向けた方針 ワーク・ライフ・バランス促進に向けた方針	女性管理職比率の目標策定 ワーク・ライフ・バランス促進に向けた数値目標策定 女性活躍推進組織（含む横断組織）

パフォーマンス

女性(全従業員)向けキャリアサポート施策状況	キャリア研修 メンター制度や、幹部との交流機会	管理職向け意識啓発研修 役員・部長クラスの評価へ取組み状況を反映する仕組

国内（集計範囲は企業による）	従業員数			取締役数（含む社外）			執行役（員）数	管理職数		
		新規採用者数	新規採用女性比率直近2か年伸び		社内取締役数	監査役人数			集計最下位職位・役職名	女性管理職比率、直近2か年伸び
全数(人)	14,379	822		19	17	6	40	3,253	上席主任、主任技術者	
女性(人)	2,584	234		0	0	0	0	67		
女性比率	18.0%	28.5%	4.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.1%		0.7%

仕事と家庭の両立サポート施策状況	全従業員向け長時間労働改善に向けた取組	全従業員向け WLB 促進の意識啓発	全従業員向け柔軟な勤務場所・時間を認める制度の取得率	平均有給休暇取得日数	平均勤続年数	男性育児休業取得率
	有	有		6.7 日		
				男性	15.0 年	0.3%
				女性	9.4 年	

業種	証券コード	企業名	なでしこ銘柄選定状況			
			H24	H25	H26	H27
建設業	1928	積水ハウス株式会社	●		●	●

自社取組のアピールポイント	住宅を通して社会課題を解決するというビジョン実現に女性活躍は不可欠との認識の下、女性従業員キャリア形成、両立支援、働き方改革の３つの観点で、全員が当事者として取り組みを加速させている。

マネジメント取組事例

女性活躍推進にかかるトップコミットメント 経営ビジョン・経営方針における女性活躍推進の明示 中期経営計画における女性活躍推進の明示 女性活躍促進に向けた方針 ワーク・ライフ・バランス促進に向けた方針	女性管理職比率の目標策定 ワーク・ライフ・バランス促進に向けた数値目標策定 女性活躍推進組織（含む横断組織）

パフォーマンス

女性(全従業員)向けキャリアサポート施策状況	キャリア研修 メンター制度や、幹部との交流機会	管理職向け意識啓発研修 役員・部長クラスの評価へ取組み状況を反映する仕組を検討中

国内（集計範囲は企業による）	従業員数			取締役数（含む社外）			執行役（員）数	管理職数		
		新規採用者数	新規採用女性比率直近２か年伸び		社内取締役数	監査役人数			集計最下位職位・役職名	女性管理職比率、直近２か年伸び
全数(人)	18,270	736						4,743	積水ハウスリフォーム㈱以外・・課長、積水ハウスリフォーム㈱・・店長	
女性(人)	4,606	321		0	0	0	2	113		
女性比率	25.2%	43.6%	5.3%					2.4%		0.8%

仕事と家庭の両立サポート施策状況	全従業員向け長時間労働改善に向けた取組	全従業員向けWLB促進の意識啓発	全従業員向け柔軟な勤務場所・時間を認める制度の取得率	平均有給休暇取得日数	平均勤続年数	男性育児休業取得率
	有	有				
				男性	16.9 年	19.0%
				女性	9.5 年	

業種	証券コード	企業名	なでしこ銘柄選定状況			
			H24	H25	H26	H27
繊維製品	3591	株式会社ワコールホールディングス				●

自社取組のアピールポイント	女性特有のライフステージに応じた労働条件を整備しつつ、性別ではなく、能力による採用および育成を重視することで、“働きやすさ”とともに“働きがいのある”職務環境の実現に取り組んでいる。

マネジメント取組事例

女性活躍推進にかかるトップコミットメント 経営ビジョン・経営方針における女性活躍推進の明示 中期経営計画における女性活躍推進の明示 女性活躍促進に向けた方針	ワーク・ライフ・バランス促進に向けた方針 女性管理職比率の目標策定 ワーク・ライフ・バランス促進に向けた数値目標策定 女性活躍推進組織（含む横断組織）

パフォーマンス

女性(全従業員)向けキャリアサポート施策状況	キャリア研修 メンター制度や、幹部との交流機会	管理職向け意識啓発研修

国内（集計範囲は企業による）	従業員数			取締役数（含む社外）			執行役（員）数	管理職数		
		新規採用者数	新規採用女性比率直近２か年伸び		社内取締役数	監査役人数			集計最下位職位・役職名	女性管理職比率、直近２か年伸び
全数(人)	5,429			8	5	5	12	323	専任課長	
女性(人)	4,648			1	0	1	1	61		
女性比率	85.6%			12.5%	0.0%	20.0%	8.3%	18.9%		4.0%

仕事と家庭の両立サポート施策状況	全従業員向け長時間労働改善に向けた取組	全従業員向けWLB促進の意識啓発	全従業員向け柔軟な勤務場所・時間を認める制度の取得率	平均有給休暇取得日数	平均勤続年数	男性育児休業取得率
	有	有				
				男性	20.0 年	27.8%
				女性	11.0 年	

業種	証券コード	企業名	なでしこ銘柄選定状況			
			H24	H25	H26	H27
化学	4185	JSR 株式会社				●

自社取組のアピールポイント	女性従業員の活躍支援について定性的な目標だけでなく、定量的な目標を提示し、経営としての強い決意を示している。今後も女性を含む人材の多様性を進めることで、価値創造を促進していく。

マネジメント取組事例

女性活躍推進にかかるトップコミットメント 経営ビジョン・経営方針における女性活躍推進の明示 中期経営計画にける女性活躍推進の明示を検討中 女性活躍促進に向けた方針 ワーク・ライフ・バランス促進に向けた方針	女性管理職比率の目標策定 女性活躍推進組織（含む横断組織）

パフォーマンス

女性(全従業員)向けキャリアサポート施策状況	キャリア研修 メンター制度や、幹部との交流機会	管理職向け意識啓発研修

国内（集計範囲は企業による）	従業員数	新規採用者数	新規採用女性比率直近2か年伸び	取締役数（含む社外）	社内取締役数	監査役人数	執行役（員）数	管理職数	集計最下位職位・役職名	女性管理職比率、直近2か年伸び
全数(人)	3,246	97		7	4	3	22	527		
女性(人)	464	15		0	0	1	1	20	主査 C	
女性比率	14.3%	15.5%	-4.0%	0.0%	0.0%	33.3%	4.5%	3.8%		0.8%

仕事と家庭の両立サポート施策状況	全従業員向け長時間労働改善に向けた取組	全従業員向け WLB 促進の意識啓発	全従業員向け柔軟な勤務場所・時間を認める制度の取得率	平均有給休暇取得日数	平均勤続年数	男性育児休業取得率
	有	有	77.4%	16.5 日		
				男性	13.4 年	1.6%
				女性	13.6 年	

業種	証券コード	企業名	なでしこ銘柄選定状況			
			H24	H25	H26	H27
化学	4971	メック株式会社			●	●

自社取組のアピールポイント	メックは、誰もが多彩な能力を存分に発揮できるように、国籍・性別・障がいの有無にかかわらず個々の違いを活かせるよう環境を整備し、ダイバーシティの推進に取り組んでいる。

マネジメント取組事例

女性活躍推進にかかるトップコミットメント 女性活躍促進に向けた方針	ワーク・ライフ・バランス促進に向けた数値目標策定

パフォーマンス

女性(全従業員)向けキャリアサポート施策状況		

国内（集計範囲は企業による）	従業員数	新規採用者数	新規採用女性比率直近2か年伸び	取締役数（含む社外）	社内取締役数	監査役人数	執行役（員）数	管理職数	集計最下位職位・役職名	女性管理職比率、直近2か年伸び
全数(人)	151	13		5	3	3	5	37		
女性(人)	45	2		1	1	1	2	8	グループ長	
女性比率	29.8%	15.4%	-51.3%	20.0%	33.3%	33.3%	40.0%	21.6%		9.1%

仕事と家庭の両立サポート施策状況	全従業員向け長時間労働改善に向けた取組	全従業員向け WLB 促進の意識啓発	全従業員向け柔軟な勤務場所・時間を認める制度の取得率	平均有給休暇取得日数	平均勤続年数	男性育児休業取得率
	有	無		10.3 日		
				男性	13.6 年	
				女性	13.4 年	

業種	証券コード	企業名	なでしこ銘柄選定状況			
			H24	H25	H26	H27
医薬品	4503	アステラス製薬株式会社				●

自社取組のアピールポイント	2007 年より WIND(女性活躍)プロジェクトをダイバーシティ推進の出発点に据え、風土・意識面と制度面の両方に取り組んできた。最近では女性が部長や営業所長として活躍する場が広がっている。

マネジメント取組事例

- 女性活躍推進にかかるトップコミットメント
- 経営ビジョン・経営方針における女性活躍推進の明示を検討中
- 中期経営計画における女性活躍推進の明示
- 女性活躍促進に向けた方針
- ワーク・ライフ・バランス促進に向けた方針
- 女性管理職比率の目標策定
- ワーク・ライフ・バランス促進に向けた数値目標策定
- 女性活躍推進組織（含む横断組織）

パフォーマンス

女性(全従業員)向けキャリアサポート施策状況	キャリア研修 メンター制度や、幹部との交流機会	管理職向け意識啓発研修

国内（集計範囲は企業による）	従業員数	新規採用者数	新規採用女性比率直近2か年伸び	取締役数（含む社外）	社内取締役数	監査役人数	執行役（員）数	管理職数	集計最下位職位・役職名	女性管理職比率、直近2か年伸び
全数(人)	4,340	79		7	3	3	24		課長	
女性(人)	1,068	28		1	0	1				
女性比率	24.6%	35.4%	-7.3%	14.3%	0.0%	33.3%		6.5%		0.8%

仕事と家庭の両立サポート施策状況	全従業員向け長時間労働改善に向けた取組	全従業員向け WLB 促進の意識啓発	全従業員向け柔軟な勤務場所・時間を認める制度の取得率	平均有給休暇取得日数	平均勤続年数	男性育児休業取得率
	有	有	98%	9.8 日		
				男性	17.1 年	1.5%
				女性	12.2 年	

業種	証券コード	企業名	なでしこ銘柄選定状況			
			H24	H25	H26	H27
医薬品	4519	中外製薬株式会社			●	●

自社取組のアピールポイント	女性マネジャーを 2015 年に向けて 5 年で倍とする指標を設定し達成。実力ベースで人財を見極め育成するタレントマネジメントや経営役員との交流会等、経営層が積極的に女性活躍推進に関わっている。

マネジメント取組事例

- 女性活躍推進にかかるトップコミットメント
- 中期経営計画における女性活躍推進の明示
- 女性活躍促進に向けた方針
- ワーク・ライフ・バランス促進に向けた方針
- 女性管理職比率の目標策定
- 女性活躍推進組織（含む横断組織）

パフォーマンス

女性(全従業員)向けキャリアサポート施策状況	キャリア研修 メンター制度や、幹部との交流機会	管理職向け意識啓発研修

国内（集計範囲は企業による）	従業員数	新規採用者数	新規採用女性比率直近2か年伸び	取締役数（含む社外）	社内取締役数	監査役人数	執行役（員）数	管理職数	集計最下位職位・役職名	女性管理職比率、直近2か年伸び
全数(人)	4,932	83		10	5	4	16	1,618	課長	
女性(人)	1,252	36		1	0	0	0	157		
女性比率	25.4%	43.4%	3.4%	10.0%	0.0%	0.0%	0.0%	9.7%		1.4%

仕事と家庭の両立サポート施策状況	全従業員向け長時間労働改善に向けた取組	全従業員向け WLB 促進の意識啓発	全従業員向け柔軟な勤務場所・時間を認める制度の取得率	平均有給休暇取得日数	平均勤続年数	男性育児休業取得率
	有	有		16.0 日		
				男性	18.1 年	4.2%
				女性	12.3 年	

業種	証券コード	企業名	なでしこ銘柄選定状況			
			H24	H25	H26	H27
ガラス・土石製品	5332	TOTO 株式会社			●	●

自社取組のアピールポイント	ＴＯＴＯでは２００５年から本格的に女性活躍推進に取り組み、様々な環境整備を進めてきた。現在では、女性視点による新たな価値創造が、事業貢献にも繋がっている。

マネジメント取組事例

- 女性活躍推進にかかるトップコミットメント
- 経営ビジョン・経営方針における女性活躍推進の明示を検討中
- 中期経営計画における女性活躍推進の明示
- 女性活躍促進に向けた方針
- ワーク・ライフ・バランス促進に向けた方針
- 女性管理職比率の目標策定
- ワーク・ライフ・バランス促進に向けた数値目標策定
- 女性活躍推進組織（含む横断組織）

パフォーマンス

女性(全従業員)向けキャリアサポート施策状況	キャリア研修 メンター制度や、幹部との交流機会	管理職向け意識啓発研修

国内（集計範囲は企業による）	従業員数	新規採用者数	新規採用女性比率直近２か年伸び	取締役数（含む社外）	社内取締役数	監査役人数	執行役（員）数	管理職数	集計最下位職位・役職名	女性管理職比率、直近２か年伸び
全数(人)	6,795	145		12	10	4	29	2,008	主査	
女性(人)	1,699	50		0	0	0	0	113		
女性比率	25.0%	34.5%	4.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.6%		1.0%

仕事と家庭の両立サポート施策状況	全従業員向け長時間労働改善に向けた取組	全従業員向け WLB 促進の意識啓発	全従業員向け柔軟な勤務場所・時間を認める制度の取得率	平均有給休暇取得日数	平均勤続年数	男性育児休業取得率
	有	有		14.2 日		
				男性	19.3 年	0.6%
				女性	13.3 年	

業種	証券コード	企業名	なでしこ銘柄選定状況			
			H24	H25	H26	H27
鉄鋼	5406	株式会社神戸製鋼所				●

自社取組のアピールポイント	女性社員の就業継続・活躍促進のための制度・仕組みの導入や交流会・研修会の活性化の他、男性の育児参加促進や長時間労働削減のための働き方変革活動など、全社員が働きやすい職場環境づくりを進めている。

マネジメント取組事例

- 女性活躍推進にかかるトップコミットメント
- 経営ビジョン・経営方針における女性活躍推進の明示
- 中期経営計画における女性活躍推進の明示
- 女性活躍促進に向けた方針
- ワーク・ライフ・バランス促進に向けた方針
- 女性管理職比率の目標策定
- ワーク・ライフ・バランス促進に向けた数値目標策定
- 女性活躍推進組織（含む横断組織）

パフォーマンス

女性(全従業員)向けキャリアサポート施策状況	キャリア研修 メンター制度や、幹部との交流機会	管理職向け意識啓発研修

国内（集計範囲は企業による）	従業員数	新規採用者数	新規採用女性比率直近２か年伸び	取締役数（含む社外）	社内取締役数	監査役人数	執行役（員）数	管理職数	集計最下位職位・役職名	女性管理職比率、直近２か年伸び
全数(人)	10,609	397		11	9	5	25	1,710	課長	
女性(人)	728	24		0	0	0	0	24		
女性比率	6.9%	6.0%	1.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.4%		0.4%

仕事と家庭の両立サポート施策状況	全従業員向け長時間労働改善に向けた取組	全従業員向け WLB 促進の意識啓発	全従業員向け柔軟な勤務場所・時間を認める制度の取得率	平均有給休暇取得日数	平均勤続年数	男性育児休業取得率
	有	有	3.6%			
				男性	18.1 年	22.0%
				女性	17.1 年	

業種	証券コード	企業名	なでしこ銘柄選定状況			
			H24	H25	H26	H27
非鉄金属	5714	ＤＯＷＡホールディングス				●

自社取組のアピールポイント	コアタイムの無いフレックスタイム制度の導入等、ライフスタイルに応じて最大限の能力を発揮できるようなフィールドを整えている。また、キャリア形成研修を始めとした教育にも取り組んでいる。

マネジメント取組事例

経営ビジョン・経営方針における女性活躍推進の明示 中期経営計画における女性活躍推進の明示 女性活躍促進に向けた方針 ワーク・ライフ・バランス促進に向けた方針	女性管理職比率の目標策定 ワーク・ライフ・バランス促進に向けた数値目標策定 女性活躍推進組織（含む横断組織）

パフォーマンス

女性(全従業員)向けキャリアサポート施策状況	キャリア研修を検討中 メンター制度や、幹部との交流機会	

国内（集計範囲は企業による）	従業員数	新規採用者数	新規採用女性比率直近2か年伸び	取締役数（含む社外）	社内取締役数	監査役人数	執行役（員）数	管理職数	集計最下位職位・役職名	女性管理職比率、直近2か年伸び
全数(人)	3,969	48		7	5	4	6	747		
女性(人)	318	5		1	0	0	0	12	課長	
女性比率	8.0%	10.4%	1.1%	14.3%	0.0%	0.0%	0.0%	1.6%		0.4%

仕事と家庭の両立サポート施策状況	全従業員向け長時間労働改善に向けた取組	全従業員向け WLB 促進の意識啓発	全従業員向け柔軟な勤務場所・時間を認める制度の取得率	平均有給休暇取得日数	平均勤続年数	男性育児休業取得率
	有	有				
男性						
女性						

業種	証券コード	企業名	なでしこ銘柄選定状況			
			H24	H25	H26	H27
機械	6301	株式会社小松製作所			●	●

自社取組のアピールポイント	コマツでは、これまで進めてきた「働き続けられる環境づくり」から「活躍し続けるための環境づくり」に重点を置き換え、あらゆる面から女性社員のキャリア促進策に取り組んでいる。

マネジメント取組事例

女性活躍推進にかかるトップコミットメント 中期経営計画における女性活躍推進の明示 女性活躍促進に向けた方針 ワーク・ライフ・バランス促進に向けた方針	女性管理職比率の目標策定 ワーク・ライフ・バランス促進に向けた数値目標策定 女性活躍推進組織（含む横断組織）

パフォーマンス

女性(全従業員)向けキャリアサポート施策状況	キャリア研修 メンター制度や、幹部との交流機会	管理職向け意識啓発研修

国内（集計範囲は企業による）	従業員数	新規採用者数	新規採用女性比率直近2か年伸び	取締役数（含む社外）	社内取締役数	監査役人数	執行役（員）数	管理職数	集計最下位職位・役職名	女性管理職比率、直近2か年伸び
全数(人)	10,416	334		10	7	5	43	1,603		
女性(人)	1,091	50		0	0	0	2	57	主査	
女性比率	10.5%	15.0%	2.4%	0.0%	0.0%	0.0%	4.7%	3.6%		1.2%

仕事と家庭の両立サポート施策状況	全従業員向け長時間労働改善に向けた取組	全従業員向け WLB 促進の意識啓発	全従業員向け柔軟な勤務場所・時間を認める制度の取得率	平均有給休暇取得日数	平均勤続年数	男性育児休業取得率
	有	有		18.3 日		
男性					14.4 年	0.9%
女性					11.4 年	

業種	証券コード	企業名	なでしこ銘柄選定状況			
			H24	H25	H26	H27
機械	6367	ダイキン工業株式会社	●		●	●

自社取組のアピールポイント	ﾀﾞｲﾊﾞｰｼﾃｨ･ﾏﾈｼﾞﾒﾝﾄを経営の柱の 1 つと考え、多様な人材活用を進めてきた。欧州やアメリカなどの先進企業も訪問し女性活躍推進の事例を学びながら、当社の実態に即した独自制度を展開している。

マネジメント取組事例		
	女性活躍推進にかかるトップコミットメント 経営ビジョン・経営方針における女性活躍推進の明示 中期経営計画における女性活躍推進の明示	女性管理職比率の目標策定 女性活躍推進組織（含む横断組織）
パフォーマンス	女性(全従業員)向けキャリアサポート施策状況：キャリア研修 メンター制度や、幹部との交流機会	管理職向け意識啓発研修

国内（集計範囲は企業による）	従業員数	新規採用者数	新規採用女性比率直近2か年伸び	取締役数（含む社外）	社内取締役数	監査役人数	執行役（員）数	管理職数	集計最下位職位・役職名	女性管理職比率、直近2か年伸び
全数(人)	7,990	258		12	10	4	26	995		
女性(人)	1,151	90		1	0	0	0	34	課長	
女性比率	14.4%	34.9%	15.3%	8.3%	0.0%	0.0%	0.0%	3.4%		1.2%

仕事と家庭の両立サポート施策状況	全従業員向け長時間労働改善に向けた取組	全従業員向け WLB 促進の意識啓発	全従業員向け柔軟な勤務場所・時間を認める制度の取得率	平均有給休暇取得日数	平均勤続年数	男性育児休業取得率
	有	有	44.3%	20.1 日		
				男性	16.1 年	57.8%
				女性	11.4 年	

業種	証券コード	企業名	なでしこ銘柄選定状況			
			H24	H25	H26	H27
機械	7013	株式会社 IHI		●		●

自社取組のアピールポイント	創造と革新を生む組織風土醸成のため，経営戦略の一環としてダイバーシティ向上(特に女性活躍推進)に努めている。成長意欲のある女性の採用・能力開発と上司の意識改革を重点に取り組んでいる。

マネジメント取組事例		
	女性活躍推進にかかるトップコミットメント 経営ビジョン・経営方針における女性活躍推進の明示 中期経営計画における女性活躍推進の明示 女性活躍促進に向けた方針 ワーク・ライフ・バランス促進に向けた方針	女性管理職比率の目標策定 ワーク・ライフ・バランス促進に向けた数値目標策定
パフォーマンス	女性(全従業員)向けキャリアサポート施策状況：キャリア研修 メンター制度や、幹部との交流機会	管理職向け意識啓発研修 役員・部長クラスの評価へ取組み状況を反映する仕組

国内（集計範囲は企業による）	従業員数	新規採用者数	新規採用女性比率直近2か年伸び	取締役数（含む社外）	社内取締役数	監査役人数	執行役（員）数	管理職数	集計最下位職位・役職名	女性管理職比率、直近2か年伸び
全数(人)	7,700	421		15	13	5	21	2,847		
女性(人)	892	59		0	0	0	1	60	課長	
女性比率	11.6%	14.0%	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%	4.8%	2.1%		0.3%

仕事と家庭の両立サポート施策状況	全従業員向け長時間労働改善に向けた取組	全従業員向け WLB 促進の意識啓発	全従業員向け柔軟な勤務場所・時間を認める制度の取得率	平均有給休暇取得日数	平均勤続年数	男性育児休業取得率
	有	有		16.0 日		
				男性	14.3 年	0.8%
				女性	12.1 年	

業種	証券コード	企業名	なでしこ銘柄選定状況			
			H24	H25	H26	H27
電気機器	6501	株式会社日立製作所		●	●	●

自社取組のアピールポイント	ダイバーシティはイノベーションの源泉であり、日立の成長エンジンである。トップの強いコミットメントのもと、経営戦略としてダイバーシティマネジメントを推進し、多様な人財の力を経営に活かす企業をめざしている。

マネジメント取組事例

女性活躍推進にかかるトップコミットメント 経営ビジョン・経営方針における女性活躍推進の明示 中期経営計画における女性活躍推進の明示 女性活躍促進に向けた方針 ワーク・ライフ・バランス促進に向けた方針	女性管理職比率の目標策定 ワーク・ライフ・バランス促進に向けた数値目標策定 女性活躍推進組織（含む横断組織）

パフォーマンス

女性(全従業員)向けキャリアサポート施策状況	キャリア研修 メンター制度や、幹部との交流機会	管理職向け意識啓発研修 役員・部長クラスの評価へ取組み状況を反映する仕組

国内（集計範囲は企業による）	従業員数			取締役数（含む社外）			執行役（員）数	管理職数		
		新規採用者数	新規女性採用者比率直近2か年伸び		社内取締役数	監査役人数			集計最下位職位・役職名	女性管理職比率、直近2か年伸び
全数(人)	31,375	650		12	4		31		課長	
女性(人)	4,947			2	0		0	434		
女性比率	15.8%	19.4%	－0.9%	16.7%	0.0%		0.0%	3.7%		0.2%

仕事と家庭の両立サポート施策状況	全従業員向け長時間労働改善に向けた取組	全従業員向け WLB 促進の意識啓発	全従業員向け柔軟な勤務場所・時間を認める制度の取得率	平均有給休暇取得日数	平均勤続年数	男性育児休業取得率
	有	有		15.4 日		
				男性	19.0 年	
				女性	15.4 年	

業種	証券コード	企業名	なでしこ銘柄選定状況			
			H24	H25	H26	H27
電気機器	6504	富士電機株式会社				●

自社取組のアピールポイント	経営方針に「多様な人材の意欲を尊重し、チームで総合力を発揮」と掲げ、女性活躍を始めとした継続的なダイバーシティ・マネジメントの強化を進めている。

マネジメント取組事例

女性活躍推進にかかるトップコミットメント 経営ビジョン・経営方針における女性活躍推進の明示 中期経営計画における女性活躍推進の明示 女性活躍促進に向けた方針 ワーク・ライフ・バランス促進に向けた方針	女性管理職比率の目標策定 ワーク・ライフ・バランス促進に向けた数値目標策定 女性活躍推進組織（含む横断組織）

パフォーマンス

女性(全従業員)向けキャリアサポート施策状況	キャリア研修 メンター制度や、幹部との交流機会	管理職向け意識啓発研修

国内（集計範囲は企業による）	従業員数			取締役数（含む社外）			執行役（員）数	管理職数		
		新規採用者数	新規採用女性比率直近2か年伸び		社内取締役数	監査役人数			集計最下位職位・役職名	女性管理職比率、直近2か年伸び
全数(人)	10,977	182		9	6	5	15	2,662	課長職層	
女性(人)	1,139	40		0	0	1	0	42		
女性比率	10.4%	22.0%	10.1%	0.0%	0.0%	20.0%	0.0%	1.6%		0.2%

仕事と家庭の両立サポート施策状況	全従業員向け長時間労働改善に向けた取組	全従業員向け WLB 促進の意識啓発	全従業員向け柔軟な勤務場所・時間を認める制度の取得率	平均有給休暇取得日数	平均勤続年数	男性育児休業取得率
	有	有		13.9 日		
				男性	20.0 年	57.9%
				女性	17.6 年	

業種	証券コード	企業名	なでしこ銘柄選定状況			
			H24	H25	H26	H27
電気機器	6702	富士通株式会社				●

自社取組のアピールポイント	富士通では、ダイバーシティ＆インクルージョンの推進活動の中で、女性活躍推進に取り組んでいる。階層毎の課題に応じたキャリア支援を行うことでパイプラインを拡充し、女性リーダーを継続的に輩出している。

マネジメント取組事例

女性活躍推進にかかるトップコミットメント 経営ビジョン・経営方針における女性活躍推進の明示 中期経営計画における女性活躍推進の明示 女性活躍促進に向けた方針 ワーク・ライフ・バランス促進に向けた方針	女性管理職比率の目標策定 ワーク・ライフ・バランス促進に向けた数値目標策定 女性活躍推進組織（含む横断組織）

パフォーマンス

女性(全従業員)向けキャリアサポート施策状況	キャリア研修 メンター制度や、幹部との交流機会	管理職向け意識啓発研修

国内（集計範囲は企業による）	従業員数	新規採用者数	新規採用女性比率直近2か年伸び	取締役数（含む社外）	社内取締役数	監査役人数	執行役（員）数	管理職数	集計最下位職位・役職名	女性管理職比率、直近2か年伸び
全数(人)	25,667			12	6	5	53		M(マネージャー)	
女性(人)	3,959			2	0	0	0			
女性比率	15.4%			16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	4.6%		

仕事と家庭の両立サポート施策状況	全従業員向け長時間労働改善に向けた取組	全従業員向け WLB 促進の意識啓発	全従業員向け柔軟な勤務場所・時間を認める制度の取得率	平均有給休暇取得日数	平均勤続年数	男性育児休業取得率
	有	有				
				男性	20.4 年	
				女性	17.8 年	

業種	証券コード	企業名	なでしこ銘柄選定状況			
			H24	H25	H26	H27
ゴム製品、輸送用機器	5108	株式会社ブリヂストン		●	●	●

自社取組のアピールポイント	「多様性の尊重に関するブリヂストングループの考え方」を表明。女性のキャリア促進について、女性管理職人数を設定し育成施策を展開している他、在宅勤務導入など仕事と家庭の両立サポートを行っている。

マネジメント取組事例

女性活躍推進にかかるトップコミットメント 経営ビジョン・経営方針における女性活躍推進の明示 中期経営計画における女性活躍推進の明示 女性活躍促進に向けた方針 ワーク・ライフ・バランス促進に向けた方針	女性管理職比率の目標策定 ワーク・ライフ・バランス促進に向けた数値目標策定 女性活躍推進組織（含む横断組織）

パフォーマンス

女性(全従業員)向けキャリアサポート施策状況	キャリア研修 メンター制度や、幹部との交流機会	管理職向け意識啓発研修 役員・部長クラスの評価へ取組み状況を反映する仕組

国内（集計範囲は企業による）	従業員数	新規採用者数	新規採用女性比率直近2か年伸び	取締役数（含む社外）	社内取締役数	監査役人数	執行役（員）数	管理職数	集計最下位職位・役職名	女性管理職比率、直近2か年伸び
全数(人)	14,248	109		7	3	4	51	1,113	課長	
女性(人)	1,127	33		3	0	1	2	14		
女性比率	7.9%	30.3%	13.8%	42.9%	0.0%	25.0%	3.9%	1.3%		0.2%

仕事と家庭の両立サポート施策状況	全従業員向け長時間労働改善に向けた取組	全従業員向け WLB 促進の意識啓発	全従業員向け柔軟な勤務場所・時間を認める制度の取得率	平均有給休暇取得日数	平均勤続年数	男性育児休業取得率
	有	有		13.9 日		
				男性	13.6 年	0.8%
				女性	12.2 年	

業種	証券コード	企業名	なでしこ銘柄選定状況			
			H24	H25	H26	H27
ゴム製品、輸送用機器	7201	日産自動車株式会社	●	●	●	●

自社取組のアピールポイント	日産自動車は考え方や価値観の多様性が会社の強みになると考え、女性活躍推進を経営戦略の一つとして位置づけ「女性のキャリア開発支援」「業務プロセスに女性の視点を反映」の２つを柱として取組んでいる。

マネジメント取組事例

女性活躍推進にかかるトップコミットメント 経営ビジョン・経営方針における女性活躍推進の明示 中期経営計画における女性活躍推進の明示 女性活躍促進に向けた方針 ワーク・ライフ・バランス促進に向けた方針	女性管理職比率の目標策定 ワーク・ライフ・バランス促進に向けた数値目標策定 女性活躍推進組織（含む横断組織）

パフォーマンス

女性(全従業員)向けキャリアサポート施策状況	キャリア研修 メンター制度や、幹部との交流機会	管理職向け意識啓発研修 役員・部長クラスの評価へ取組み状況を反映する仕組

国内（集計範囲は企業による）	従業員数	新規採用者数	新規採用女性比率直近２か年伸び	取締役数（含む社外）	社内取締役数	監査役人数	執行役（員）数	管理職数	集計最下位職位・役職名	女性管理職比率、直近２か年伸び
全数(人)	22,614	609		9	8	4	51	2,610		
女性(人)	2,047	129		0	0	0	1	214	課長	
女性比率	9.1%	21.2%	-4.1%	0.0%	0.0%	0.0%	2.0%	8.2%		1.4%

仕事と家庭の両立サポート施策状況	全従業員向け長時間労働改善に向けた取組	全従業員向け WLB 促進の意識啓発	全従業員向け柔軟な勤務場所・時間を認める制度の取得率	平均有給休暇取得日数	平均勤続年数	男性育児休業取得率
	有	有	100.0%	18.6 日		
				男性	20.6 年	4.0%
				女性	14.9 年	

業種	証券コード	企業名	なでしこ銘柄選定状況			
			H24	H25	H26	H27
精密機器	4543	テルモ株式会社				●

自社取組のアピールポイント	医療に貢献する企業として成長することを目指し、経営トップのコミットメントの下、各社員が混ざり合い力を発揮できる環境づくりとして、女性管理職比率や男性育休取得率の向上などに努めている。

マネジメント取組事例

女性活躍促進に向けた方針 ワーク・ライフ・バランス促進に向けた方針	女性活躍推進組織（含む横断組織）

パフォーマンス

女性(全従業員)向けキャリアサポート施策状況	キャリア研修 メンター制度や、幹部との交流機会	管理職向け意識啓発研修

国内（集計範囲は企業による）	従業員数	新規採用者数	新規採用女性比率直近２か年伸び	取締役数（含む社外）	社内取締役数	監査役人数	執行役（員）数	管理職数	集計最下位職位・役職名	女性管理職比率、直近２か年伸び
全数(人)	4,744			17	12	3	27			
女性(人)	656			2	1	0	0	45		
女性比率	13.8%			11.8%	8.3%	0.0%	0.0%	4.8%		

仕事と家庭の両立サポート施策状況	全従業員向け長時間労働改善に向けた取組	全従業員向け WLB 促進の意識啓発	全従業員向け柔軟な勤務場所・時間を認める制度の取得率	平均有給休暇取得日数	平均勤続年数	男性育児休業取得率
	有	有				
				男性		22.1%
				女性		

業種	証券コード	企業名	なでしこ銘柄選定状況			
			H24	H25	H26	H27
その他製品	7862	トッパン・フォームズ株式会社		●	●	●

自社取組のアピールポイント	ダイバーシティ&インテグレーションを経営戦略の一つに位置づけ、女性の積極的採用、女性管理職育成、出産育児期を含むキャリア開発、ワークライフバランス環境改善等を通じ、働きがいのある職場作りを実践。

マネジメント取組事例

女性活躍推進にかかるトップコミットメント 経営ビジョン・経営方針における女性活躍推進の明示 中期経営計画における女性活躍推進の明示 女性活躍促進に向けた方針 ワーク・ライフ・バランス促進に向けた方針	女性管理職比率の目標策定 ワーク・ライフ・バランス促進に向けた数値目標策定 女性活躍推進組織（含む横断組織）

パフォーマンス

女性(全従業員)向けキャリアサポート施策状況	キャリア研修 メンター制度や、幹部との交流機会	管理職向け意識啓発研修 役員・部長クラスの評価へ取組み状況を反映する仕組

国内（集計範囲は企業による）	従業員数	新規採用者数	新規採用女性比率直近2か年伸び	取締役数（含む社外）	社内取締役数	監査役人数	執行役（員）数	管理職数	集計最下位職位・役職名	女性管理職比率、直近2か年伸び
全数(人)	1,854	51		15	14	4	12	636		
女性(人)	362	24		1	0	1	0	29	課長	
女性比率	19.5%	47.1%	2.6%	6.7%	0.0%	25.0%	0.0%	4.6%		1.5%

仕事と家庭の両立サポート施策状況	全従業員向け長時間労働改善に向けた取組	全従業員向けWLB促進の意識啓発	全従業員向け柔軟な勤務場所・時間を認める制度の取得率	平均有給休暇取得日数	平均勤続年数	男性育児休業取得率
	有	有	32.8%	7.7日		
				男性	20.1年	21.6%
				女性	11.7年	

業種	証券コード	企業名	なでしこ銘柄選定状況			
			H24	H25	H26	H27
電気・ガス業	9502	中部電力株式会社				●

自社取組のアピールポイント	ダイバーシティの促進を経営課題と位置づけ積極的に取り組むことで企業競争力を高める。「2020年度に女性役付職を２０１４年度の２倍以上とする」ことを目指し、女性を継続的に育成していく。

マネジメント取組事例

経営ビジョン・経営方針における女性活躍推進の明示 女性活躍促進に向けた方針	女性活躍推進組織（含む横断組織）

パフォーマンス

女性(全従業員)向けキャリアサポート施策状況	キャリア研修	

国内（集計範囲は企業による）	従業員数	新規採用者数	新規採用女性比率直近2か年伸び	取締役数（含む社外）	社内取締役数	監査役人数	執行役（員）数	管理職数	集計最下位職位・役職名	女性管理職比率、直近2か年伸び
全数(人)	17,782	402		17	10	5	9	6,190		
女性(人)	1,871	61		1	0	0	0	109		
女性比率	10.5%	15.2%		5.9%	0.0%	0.0%	0.0%	1.8%		

仕事と家庭の両立サポート施策状況	全従業員向け長時間労働改善に向けた取組	全従業員向けWLB促進の意識啓発	全従業員向け柔軟な勤務場所・時間を認める制度の取得率	平均有給休暇取得日数	平均勤続年数	男性育児休業取得率
	有	無		14.3日		
				男性	22.0年	
				女性	17.0年	

業種	証券コード	企業名	なでしこ銘柄選定状況			
			H24	H25	H26	H27
電気・ガス業	9532	大阪ガス株式会社		●	●	●

自社取組のアピールポイント	2014 年 3 月発表の中期経営計画の中で「大阪ガスグループダイバーシティ推進方針」を公表し、女性活躍の数値目標を掲げ、また同時に生産性向上の取組を進めていくことを宣言し、活動を推進している。

マネジメント取組事例

女性活躍推進にかかるトップコミットメント 中期経営計画における女性活躍推進の明示 女性活躍促進に向けた方針 ワーク・ライフ・バランス促進に向けた方針	女性管理職比率の目標策定 ワーク・ライフ・バランス促進に向けた数値目標策定 女性活躍推進組織（含む横断組織）

パフォーマンス

女性(全従業員)向けキャリアサポート施策状況	キャリア研修 メンター制度や、幹部との交流機会	管理職向け意識啓発研修

国内（集計範囲は企業による）	従業員数	新規採用者数	新規採用女性比率直近 2 か年伸び	取締役数（含む社外）	社内取締役数	監査役人数	執行役（員）数	管理職数	集計最下位職位・役職名	女性管理職比率、直近 2 か年伸び
全数(人)	5,866	159		13	11	5	22	356	課長(マネジャー)	
女性(人)	810	25		0	0	1	0	8		
女性比率	13.8%	15.7%	6.2%	0.0%	0.0%	20.0%	0.0%	2.2%		0.2%

仕事と家庭の両立サポート施策状況	全従業員向け長時間労働改善に向けた取組	全従業員向け WLB 促進の意識啓発	全従業員向け柔軟な勤務場所・時間を認める制度の取得率	平均有給休暇取得日数	平均勤続年数	男性育児休業取得率
	有	有	83%	16.7 日		
				男性	19.7 年	0.7%
				女性	22.4 年	

業種	証券コード	企業名	なでしこ銘柄選定状況			
			H24	H25	H26	H27
陸運業	9005	東京急行電鉄株式会社	●	●	●	●

自社取組のアピールポイント	当社は、グループ理念に「個性を尊重し、人を活かす。」を掲げ、中期 3 か年経営計画の重点施策に「ワークスタイル・イノベーション」を明記し、「制度・風土・マインド」の観点より女性活躍を推進している。

マネジメント取組事例

女性活躍推進にかかるトップコミットメント 経営ビジョン・経営方針における女性活躍推進の明示 中期経営計画における女性活躍推進の明示 女性活躍促進に向けた方針 ワーク・ライフ・バランス促進に向けた方針	女性管理職比率の目標策定 ワーク・ライフ・バランス促進に向けた数値目標策定 女性活躍推進組織（含む横断組織）

パフォーマンス

女性(全従業員)向けキャリアサポート施策状況	キャリア研修 メンター制度や、幹部との交流機会	管理職向け意識啓発研修 役員・部長クラスの評価へ取組み状況を反映する仕組

国内（集計範囲は企業による）	従業員数	新規採用者数	新規採用女性比率直近 2 か年伸び	取締役数（含む社外）	社内取締役数	監査役人数	執行役（員）数	管理職数	集計最下位職位・役職名	女性管理職比率、直近 2 か年伸び
全数(人)	4,267	106		18	14	5	17	271	課長・主査	
女性(人)	596	25		1	0	0	0	11		
女性比率	14.0%	23.6%	7.3%	5.6%	0.0%	0.0%	0.0%	4.1%		-0.2%

仕事と家庭の両立サポート施策状況	全従業員向け長時間労働改善に向けた取組	全従業員向け WLB 促進の意識啓発	全従業員向け柔軟な勤務場所・時間を認める制度の取得率	平均有給休暇取得日数	平均勤続年数	男性育児休業取得率
	有	有	62.0%			
				男性	19.9 年	9.5%
				女性	10.0 年	

業種	証券コード	企業名	なでしこ銘柄選定状況			
			H24	H25	H26	H27
海運業、空運業	9201	日本航空株式会社			●	●

自社取組のアピールポイント	日本航空では男女双方の意識改革や働き方改革を進め、女性をはじめとした多様な人財がイキイキと働ける会社をめざし、新しい価値と活力を創出する組織風土の醸成に、JAL ｸﾞﾙｰﾌﾟ一丸となり取り組んでいる。

マネジメント取組事例

女性活躍推進にかかるトップコミットメント 経営ビジョン・経営方針における女性活躍推進の明示 中期経営計画における女性活躍推進の明示 女性活躍促進に向けた方針 ワーク・ライフ・バランス促進に向けた方針	女性管理職比率の目標策定 ワーク・ライフ・バランス促進に向けた数値目標策定 女性活躍推進組織（含む横断組織）

パフォーマンス

女性(全従業員)向けキャリアサポート施策状況	キャリア研修 メンター制度や、幹部との交流機会	管理職向け意識啓発研修 役員・部長クラスの評価へ取組み状況を反映する仕組

国内（集計範囲は企業による）	従業員数	新規採用者数	新規採用女性比率直近2か年伸び	取締役数（含む社外）	社内取締役数	監査役人数	執行役（員）数	管理職数	集計最下位職位・役職名	女性管理職比率、直近2か年伸び
全数(人)	31,534	80		9	7	2	25	1,219	課長	
女性(人)	14,765	32		2	1	0	2	144		
女性比率	46.8%	40.0%		22.2%	14.3%	0.0%	8.0%	11.8%		0.8%

仕事と家庭の両立サポート施策状況	全従業員向け長時間労働改善に向けた取組	全従業員向け WLB 促進の意識啓発	全従業員向け柔軟な勤務場所・時間を認める制度の取得率	平均有給休暇取得日数	平均勤続年数	男性育児休業取得率
	有	有	20.0%	16.2 日		
				男性	19.5 年	1.9%
				女性	11.3 年	

業種	証券コード	企業名	なでしこ銘柄選定状況			
			H24	H25	H26	H27
海運業、空運業	9202	ANA ホールディングス株式会社		●		●

自社取組のアピールポイント	ポジティブアクション宣言を行い、数値目標を設定のうえ女性活躍を経営戦略として推進。女性社員のキャリア開発や意識改革、全社員の働き方改革に重点的に取組み、女性管理職比率が毎年着実に増加。

マネジメント取組事例

女性活躍推進にかかるトップコミットメント 経営ビジョン・経営方針における女性活躍推進の明示 中期経営計画における女性活躍推進の明示 女性活躍促進に向けた方針 ワーク・ライフ・バランス促進に向けた方針	女性管理職比率の目標策定 ワーク・ライフ・バランス促進に向けた数値目標策定 女性活躍推進組織（含む横断組織）

パフォーマンス

女性(全従業員)向けキャリアサポート施策状況	キャリア研修 メンター制度や、幹部との交流機会	管理職向け意識啓発研修

国内（集計範囲は企業による）	従業員数	新規採用者数	新規採用女性比率直近2か年伸び	取締役数（含む社外）	社内取締役数	監査役人数	執行役（員）数	管理職数	集計最下位職位・役職名	女性管理職比率、直近2か年伸び
全数(人)	15,312			10	15	5	35	2,855	担当管理職(係長)	
女性(人)	8,107			1	1	0	4	312		
女性比率	52.9%			10.0%	6.7%	0.0%	11.4%	10.9%		0.6%

仕事と家庭の両立サポート施策状況	全従業員向け長時間労働改善に向けた取組	全従業員向け WLB 促進の意識啓発	全従業員向け柔軟な勤務場所・時間を認める制度の取得率	平均有給休暇取得日数	平均勤続年数	男性育児休業取得率
	有	有	16.0%	13.6 日		
				男性	19.5 年	3.6%
				女性	8.3 年	

業種	証券コード	企業名	なでしこ銘柄選定状況			
			H24	H25	H26	H27
情報・通信業	9433	KDDI 株式会社	●	●	●	●

自社取組のアピールポイント	女性リーダー輩出に注力し、女性ライン長プログラムを継続。その基盤となる女性管理職の育成にも努め、9 年連続で増加。さらに社長をはじめとした経営層と対話する研修等も実施している。

マネジメント取組事例

女性活躍推進にかかるトップコミットメント 経営ビジョン・経営方針における女性活躍推進の明示 中期経営計画における女性活躍推進の明示を検討中 女性活躍促進に向けた方針 ワーク・ライフ・バランス促進に向けた方針	女性管理職比率の目標策定 ワーク・ライフ・バランス促進に向けた数値目標策定 女性活躍推進組織（含む横断組織）

パフォーマンス

女性(全従業員)向けキャリアサポート施策状況	キャリア研修 メンター制度や、幹部との交流機会	管理職向け意識啓発研修 役員・部長クラスの評価へ取組み状況を反映する仕組

国内（集計範囲は企業による）	従業員数			取締役数（含む社外）			執行役（員）数	管理職数		
		新規採用者数	新規採用女性比率直近2か年伸び		社内取締役数	監査役人数			集計最下位職位・役職名	女性管理職比率、直近2か年伸び
全数(人)	10,671	299		13	9	5	18	4,098	課長クラス	
女性(人)	2,083	91		1	0	0	0	177		
女性比率	19.5%	30.4%	2.9%	7.7%	0.0%	0.0%	0.0%	4.3%		1.0%

仕事と家庭の両立サポート施策状況	全従業員向け長時間労働改善に向けた取組	全従業員向け WLB 促進の意識啓発	全従業員向け柔軟な勤務場所・時間を認める制度の取得率	平均有給休暇取得日数	平均勤続年数	男性育児休業取得率
	有	有	60.0%	13.1 日		
				男性	17.3 年	84.0%
				女性	15.9 年	

業種	証券コード	企業名	なでしこ銘柄選定状況			
			H24	H25	H26	H27
情報・通信業	9719	SCSK 株式会社			●	●

自社取組のアピールポイント	女性活躍をはじめとしたダイバーシティを推進する上で、大きな障害となっている「長時間労働」に対する取り組みを礎として、「女性の活躍推進」、「仕事と育児の両立支援」の取り組みを三位一体で進めている。

マネジメント取組事例

女性活躍推進にかかるトップコミットメント 経営ビジョン・経営方針における女性活躍推進の明示 中期経営計画における女性活躍推進の明示 女性活躍促進に向けた方針 ワーク・ライフ・バランス促進に向けた方針	女性管理職比率の目標策定 ワーク・ライフ・バランス促進に向けた数値目標策定 女性活躍推進組織（含む横断組織）

パフォーマンス

女性(全従業員)向けキャリアサポート施策状況	キャリア研修 メンター制度や、幹部との交流機会	管理職向け意識啓発研修

国内（集計範囲は企業による）	従業員数			取締役数（含む社外）			執行役（員）数	管理職数		
		新規採用者数	新規採用女性比率直近2か年伸び		社内取締役数	監査役人数			集計最下位職位・役職名	女性管理職比率、直近2か年伸び
全数(人)	7,328	99		18	15	4	46	797	課長	
女性(人)	1,237	32		1	0	0	1	54		
女性比率	16.9%	32.3%	5.4%	5.6%	0.0%	0.0%	2.2%	6.8%		3.3%

仕事と家庭の両立サポート施策状況	全従業員向け長時間労働改善に向けた取組	全従業員向け WLB 促進の意識啓発	全従業員向け柔軟な勤務場所・時間を認める制度の取得率	平均有給休暇取得日数	平均勤続年数	男性育児休業取得率
	有	有	100.0%	19.2 日		
				男性	17.3 年	4.0%
				女性	10.8 年	

業種	証券コード	企業名	なでしこ銘柄選定状況			
			H24	H25	H26	H27
卸売業	8001	伊藤忠商事株式会社				●

自社取組のアピールポイント	女性に対し、個々のライフステージやキャリアに応じたきめ細かい個別支援を行うとともに、朝型勤務の導入により全社的な働き方改革を推進し、更なる業務効率化や社員の健康保持・増進に注力している。

マネジメント取組事例

女性活躍推進にかかるトップコミットメント 経営ビジョン・経営方針における女性活躍推進の明示 中期経営計画における女性活躍推進の明示 女性活躍促進に向けた方針 ワーク・ライフ・バランス促進に向けた方針	女性管理職比率の目標策定 女性活躍推進組織（含む横断組織）

パフォーマンス

女性(全従業員)向け キャリアサポート施策状況	キャリア研修 メンター制度や、幹部との交流機会	管理職向け意識啓発研修

国内（集計範囲は企業による）	従業員数	新規採用者数	新規採用女性比率直近2か年伸び	取締役数（含む社外）	社内取締役数	監査役人数	執行役（員）数	管理職数	集計最下位職位・役職名	女性管理職比率、直近2か年伸び
全数(人)	4,262	140		13	11	5	36	2,438	Grade3	
女性(人)	1,030	24		0	0	0	1	111		
女性比率	24.2%	17.1%	-3.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.8%	4.6%		1.2%

仕事と家庭の両立サポート施策状況	全従業員向け長時間労働改善に向けた取組	全従業員向け WLB 促進の意識啓発	全従業員向け柔軟な勤務場所・時間を認める制度の取得率	平均有給休暇取得日数	平均勤続年数	男性育児休業取得率
	有	有		10.2 日		
				男性	16.0 年	1.1%
				女性	15.9 年	

種	証券コード	企業名	なでしこ銘柄選定状況			
			H24	H25	H26	H27
卸売業	8031	三井物産株式会社			●	●

自社取組のアピールポイント	「多様な人材の総戦力化による企業競争力の向上」というダイバーシティ経営を目指し、働き方改革や意識改革など、多様な社員の能力を最大限発揮できる環境づくりに取り組んでいる。

マネジメント取組事例

女性活躍推進にかかるトップコミットメント 経営ビジョン・経営方針における女性活躍推進の明示 中期経営計画にける女性活躍推進の明示を検討中 女性活躍促進に向けた方針 ワーク・ライフ・バランス促進に向けた方針	女性管理職比率の目標策定 女性活躍推進組織（含む横断組織）

パフォーマンス

女性(全従業員)向け キャリアサポート施策状況	キャリア研修 メンター制度や、幹部との交流機会	管理職向け意識啓発研修

国内（集計範囲は企業による）	従業員数	新規採用者数	新規採用女性比率直近2か年伸び	取締役数（含む社外）	社内取締役数	監査役人数	執行役（員）数	管理職数	集計最下位職位・役職名	女性管理職比率、直近2か年伸び
全数(人)	6,122	187		14	9	5	43	3,353	M3	
女性(人)	1,661	60		2	0	1	0	126		
女性比率	27.1%	32.1%	-2.7%	14.3%	0.0%	20.0%	0.0%	3.8%		1.2%

仕事と家庭の両立サポート施策状況	全従業員向け長時間労働改善に向けた取組	全従業員向け WLB 促進の意識啓発	全従業員向け柔軟な勤務場所・時間を認める制度の取得率	平均有給休暇取得日数	平均勤続年数	男性育児休業取得率
	有	有				
				男性	19.1 年	45.6%
				女性	17.9 年	

業種	証券コード	企業名	なでしこ銘柄選定状況			
			H24	H25	H26	H27
小売業	2651	株式会社ローソン		●	●	●

自社取組のアピールポイント	ローソンは女性活躍推進を経営理念と捉え、さまざまな部署で女性の声がしっかりと施策に盛り込まれ、女性がポテンシャルを存分に発揮できる会社を目指していく。

マネジメント取組事例

女性活躍推進にかかるトップコミットメント 経営ビジョン・経営方針における女性活躍推進の明示 中期経営計画における女性活躍推進の明示 女性活躍促進に向けた方針 ワーク・ライフ・バランス促進に向けた方針	女性管理職比率の目標策定 ワーク・ライフ・バランス促進に向けた数値目標策定 女性活躍推進組織（含む横断組織）

パフォーマンス

女性(全従業員)向けキャリアサポート施策状況	キャリア研修 メンター制度や、幹部との交流機会	管理職向け意識啓発研修 役員・部長クラスの評価へ取組み状況を反映する仕組

国内（集計範囲は企業による）	従業員数	新規採用者数	新規採用女性比率直近2か年伸び	取締役数（含む社外）	社内取締役数	監査役人数	執行役（員）数	管理職数	集計最下位職位・役職名	女性管理職比率、直近2か年伸び
全数(人)	3,723	129		8	3	4	24	1,161	課長	
女性(人)	601	73		3	0	1	0	76		
女性比率	16.1%	56.6%	8.1%	37.5%	0.0%	25.0%	0.0%	6.5%		1.6%

仕事と家庭の両立サポート施策状況	全従業員向け長時間労働改善に向けた取組	全従業員向け WLB 促進の意識啓発	全従業員向け柔軟な勤務場所・時間を認める制度の取得率	平均有給休暇取得日数	平均勤続年数	男性育児休業取得率
	有	有	100.0%	5.0 日		
				男性	14.1 年	70.0%
				女性	6.4 年	

業種	証券コード	企業名	なでしこ銘柄選定状況			
			H24	H25	H26	H27
小売業	7606	株式会社ユナイテッドアローズ			●	●

自社取組のアピールポイント	経営理念のもとにある行動指針のひとつ「従業員価値の創造」に基づき継続的な取り組みを実施。女性が長く働き続けられる環境が整っており、育休からの復職率が 9 割以上等、従業員の満足度が高い。

マネジメント取組事例

経営ビジョン・経営方針における女性活躍推進の明示 女性活躍促進に向けた方針 ワーク・ライフ・バランス促進に向けた方針を策定中	女性活躍推進組織（含む横断組織）

パフォーマンス

女性(全従業員)向けキャリアサポート施策状況	キャリア研修 メンター制度や、幹部との交流機会	

国内（集計範囲は企業による）	従業員数	新規採用者数	新規採用女性比率直近2か年伸び	取締役数（含む社外）	社内取締役数	監査役人数	執行役（員）数	管理職数	集計最下位職位・役職名	女性管理職比率、直近2か年伸び
全数（人）	3,521			6	4	3	12	340	店長	
女性（人）	2,066			0	0	1	1	127		
女性比率	58.7%			0.0%	0.0%	33.3%	8.3%	37.4%		2.7%

仕事と家庭の両立サポート施策状況	全従業員向け長時間労働改善に向けた取組	全従業員向け WLB 促進の意識啓発	全従業員向け柔軟な勤務場所・時間を認める制度の取得率	平均有給休暇取得日数	平均勤続年数	男性育児休業取得率
	有	有				
				男性	6.5 年	
				女性	5.0 年	

業種	証券コード	企業名	なでしこ銘柄選定状況			
			H24	H25	H26	H27
銀行業	8308	株式会社りそなホールディングス			●	●

自社取組のアピールポイント	りそなグループでは、女性従業員を支援する研修や制度をはじめ、性別やライフスタイルを超えて、誰もがイキイキと働ける職場づくりのために、ダイバーシティ・マネジメントの推進に取組んでいる。

マネジメント取組事例

- 女性活躍推進にかかるトップコミットメント
- 経営ビジョン・経営方針における女性活躍推進の明示
- 中期経営計画における女性活躍推進の明示
- 女性活躍促進に向けた方針
- ワーク・ライフ・バランス促進に向けた方針
- 女性管理職比率の目標策定
- ワーク・ライフ・バランス促進に向けた数値目標策定
- 女性活躍推進組織（含む横断組織）

パフォーマンス

女性(全従業員)向けキャリアサポート施策状況	キャリア研修 メンター制度や、幹部との交流機会	管理職向け意識啓発研修

国内（集計範囲は企業による）	従業員数	新規採用者数	新規採用女性比率直近2か年伸び	取締役数（含む社外）	社内取締役数	監査役人数	執行役（員）数	管理職数	集計最下位職位・役職名	女性管理職比率、直近2か年伸び
全数(人)	14,866	633		10	4		11	4,154	マネージャー、担当マネージャー	
女性(人)	6,314	329		2	0		2	911		
女性比率	42.5%	52.0%	-3.7%	20.0%	0.0%		18.2%	21.9%		5.1%

仕事と家庭の両立サポート施策状況	全従業員向け長時間労働改善に向けた取組	全従業員向け WLB 促進の意識啓発	全従業員向け柔軟な勤務場所・時間を認める制度の取得率	平均有給休暇取得日数	平均勤続年数	男性育児休業取得率
	有	有		10.4 日		
				男性	19.4 年	
				女性	12.6 年	

業種	証券コード	企業名	なでしこ銘柄選定状況			
			H24	H25	H26	H27
銀行業	8411	株式会社みずほフィナンシャルグループ				●

自社取組のアピールポイント	当社は、女性社員のネットワーク構築支援、管理職の意識変革を促す研修、全社員への iPad 配布による業務プロセス改革等を通じ、女性社員のキャリア形成支援に注力している。

マネジメント取組事例

- 女性活躍推進にかかるトップコミットメント
- 経営ビジョン・経営方針における女性活躍推進の明示
- 中期経営計画における女性活躍推進の明示
- 女性活躍促進に向けた方針
- ワーク・ライフ・バランス促進に向けた方針
- 女性管理職比率の目標策定
- ワーク・ライフ・バランス促進に向けた数値目標策定
- 女性活躍推進組織（含む横断組織）

パフォーマンス

女性(全従業員)向けキャリアサポート施策状況	キャリア研修 メンター制度や、幹部との交流機会	管理職向け意識啓発研修 役員・部長クラスの評価へ取組み状況を反映する仕組

国内（集計範囲は企業による）	従業員数	新規採用者数	新規採用女性比率直近2か年伸び	取締役数（含む社外）	社内取締役数	監査役人数	執行役（員）数	管理職数	集計最下位職位・役職名	女性管理職比率、直近2か年伸び
全数(人)	32,837	1,629		27	18		121	3,300	課長・課長代理	
女性(人)	14,540	914		1	0		1	396		
女性比率	44.3%	56.1%	5.1%	3.7%	0.0%		0.8%	12.0%		2.7%

仕事と家庭の両立サポート施策状況	全従業員向け長時間労働改善に向けた取組	全従業員向け WLB 促進の意識啓発	全従業員向け柔軟な勤務場所・時間を認める制度の取得率	平均有給休暇取得日数	平均勤続年数	男性育児休業取得率
	有	有	18.2%	13.0 日		
				男性	17.2 年	37.0%
				女性	13.6 年	

業種	証券コード	企業名	なでしこ銘柄選定状況			
			H24	H25	H26	H27
証券、商品先物取引業	8601	株式会社大和証券グループ本社			●	●

自社取組のアピールポイント	女性活躍支援を経営戦略に掲げ、10 年来、様々な取組みを実施。更に女性活躍推進等に関する目標を明確に設定し、多様な価値観を持つ人材が能力を最大限発揮できる環境整備を加速していく。

マネジメント取組事例

女性活躍推進にかかるトップコミットメント 経営ビジョン・経営方針における女性活躍推進の明示 中期経営計画における女性活躍推進の明示 女性活躍促進に向けた方針 ワーク・ライフ・バランス促進に向けた方針	女性管理職比率の目標策定 ワーク・ライフ・バランス促進に向けた数値目標策定 女性活躍推進組織（含む横断組織）

パフォーマンス

女性(全従業員)向けキャリアサポート施策状況	キャリア研修 メンター制度や、幹部との交流機会	管理職向け意識啓発研修 役員・部長クラスの評価へ取組み状況を反映する仕組

国内（集計範囲は企業による）	従業員数			取締役数（含む社外）			執行役（員）数	管理職数		
		新規採用者数	新規採用女性比率直近２か年伸び		社内取締役数	監査役人数			集計最下位職位・役職名	女性管理職比率、直近２か年伸び
全数(人)	11,796	681		12	7		13	2,622		
女性(人)	4,270	336		2	1		1	199	次長	
女性比率	36.2%	49.3%	5.9%	16.7%	14.3%		7.7%	7.6%		2.2%

仕事と家庭の両立サポート施策状況	全従業員向け長時間労働改善に向けた取組	全従業員向け WLB 促進の意識啓発	全従業員向け柔軟な勤務場所・時間を認める制度の取得率	平均有給休暇取得日数	平均勤続年数	男性育児休業取得率
	有	有				
				男性	15.0 年	41.9%
				女性	11.5 年	

業種	証券コード	企業名	なでしこ銘柄選定状況			
			H24	H25	H26	H27
保険業、その他金融業	8566	リコーリース株式会社				●

自社取組のアピールポイント	「女性活躍・ダイバーシティ No.1」をトップメッセージとし、豊富な育児支援策、女性社員によるダイバーシティカウンシル活動や男性社員の「育メンチャレンジ休暇」制度導入により、社員の意識改革を進めている。

マネジメント取組事例

女性活躍推進にかかるトップコミットメント 経営ビジョン・経営方針における女性活躍推進の明示 中期経営計画における女性活躍推進の明示 女性活躍促進に向けた方針 ワーク・ライフ・バランス促進に向けた方針	女性管理職比率の目標策定 ワーク・ライフ・バランス促進に向けた数値目標策定 女性活躍推進組織（含む横断組織）

パフォーマンス

女性(全従業員)向けキャリアサポート施策状況	キャリア研修 メンター制度や、幹部との交流機会	管理職向け意識啓発研修

国内（集計範囲は企業による）	従業員数			取締役数（含む社外）			執行役（員）数	管理職数		
		新規採用者数	新規採用女性比率直近２か年伸び		社内取締役数	監査役人数			集計最下位職位・役職名	女性管理職比率、直近２か年伸び
全数(人)	762	13		6	4	3	11	172		
女性(人)	348	7		1	0	0	1	15	課長	
女性比率	45.7%	53.8%	28.8%	16.7%	0.0%	0.0%	9.1%	8.7%		0.9%

仕事と家庭の両立サポート施策状況	全従業員向け長時間労働改善に向けた取組	全従業員向け WLB 促進の意識啓発	全従業員向け柔軟な勤務場所・時間を認める制度の取得率	平均有給休暇取得日数	平均勤続年数	男性育児休業取得率
	有	有		12.5 日		
				男性	14.6 年	13.0%
				女性	10.4 年	

業種	証券コード	企業名	なでしこ銘柄選定状況			
			H24	H25	H26	H27
保険業、その他金融業	8766	東京海上ホールディングス株式会社		●		●

自社取組のアピールポイント	社員一人ひとりが自律的にｷｬﾘｱを構築しより広いﾌｨｰﾙﾄﾞで活躍できるよう様々な機会を提供し意志決定の場に多くの女性が参画していくことを目指し管理職候補育成、管理職輩出に向けて取り組んでいる。

マネジメント取組事例

- 女性活躍推進にかかるトップコミットメント
- 経営ビジョン・経営方針における女性活躍推進の明示
- 中期経営計画における女性活躍推進の明示
- 女性活躍促進に向けた方針
- ワーク・ライフ・バランス促進に向けた方針
- ワーク・ライフ・バランス促進に向けた数値目標策定
- 女性活躍推進組織（含む横断組織）

フォーマンス

女性(全従業員)向けキャリアサポート施策状況	キャリア研修 メンター制度や、幹部との交流機会	管理職向け意識啓発研修 役員・部長クラスの評価へ取組み状況を反映する仕組

国内（集計範囲は企業による）	従業員数	新規採用者数	新規採用女性比率直近２か年伸び	取締役数（含む社外）	社内取締役数	監査役人数	執行役（員）数	管理職数	集計最下位職位・役職名	女性管理職比率、直近２か年伸び
全数(人)	24,189	437		70	51	32	84	3,625	課長	
女性(人)	11,055	326		1	0	3	4	223		
女性比率	45.7%	74.6%	-4.6%	1.4%	0.0%	9.4%	4.8%	6.2%		0.3%

仕事と家庭の両立サポート施策状況	全従業員向け長時間労働改善に向けた取組	全従業員向け WLB 促進の意識啓発	全従業員向け柔軟な勤務場所・時間を認める制度の取得率	平均有給休暇取得日数	平均勤続年数	男性育児休業取得率
	有	有		14.3 日		
				男性	11.9 年	
				女性	10.8 年	

業種	証券コード	企業名	なでしこ銘柄選定状況			
			H24	H25	H26	H27
不動産業	3003	ヒューリック株式会社				●

自社取組のアピールポイント	当社は女性活躍推進を今後の成長の鍵と捉え積極的に取り組んでいる。具体的には経営トップとの連携、人材育成、育児・介護両立支援制度の充実、事業所内保育所設置等様々な施策を推進中。

マネジメント取組事例

- 女性活躍推進にかかるトップコミットメント
- 経営ビジョン・経営方針における女性活躍推進の明示
- 中期経営計画における女性活躍推進の明示
- 女性活躍促進に向けた方針
- ワーク・ライフ・バランス促進に向けた方針
- 女性管理職比率の目標策定
- ワーク・ライフ・バランス促進に向けた数値目標策定
- 女性活躍推進組織（含む横断組織）

パフォーマンス

女性(全従業員)向けキャリアサポート施策状況	キャリア研修 メンター制度や、幹部との交流機会	管理職向け意識啓発研修を検討中

国内（集計範囲は企業による）	従業員数	新規採用者数	新規採用女性比率直近２か年伸び	取締役数（含む社外）	社内取締役数	監査役人数	執行役（員）数	管理職数	集計最下位職位・役職名	女性管理職比率、直近２か年伸び
全数(人)	116	8		10	6	4	10	47	参事役	
女性(人)	31	4		1	0	0	0	4		
女性比率	26.7%	50.0%	16.7%	10.0%	0.0%	0.0%	0.0%	8.5%		0.3%

仕事と家庭の両立サポート施策状況	全従業員向け長時間労働改善に向けた取組	全従業員向け WLB 促進の意識啓発	全従業員向け柔軟な勤務場所・時間を認める制度の取得率	平均有給休暇取得日数	平均勤続年数	男性育児休業取得率
	有	有		14.0 日		
				男性	5.8 年	50.0%
				女性	5.0 年	

業種	証券コード	企業名	なでしこ銘柄選定状況			
			H24	H25	H26	H27
サービス業	2305	株式会社スタジオアリス				●

自社取組のアピールポイント	当社は全従業員に占める女性比率が 90%を超え、管理職における女性比率も 70%を超えており、女性がやりがいを持って活躍できる環境・仕組みを検討し、女性が活躍できる職場づくりを目指していく。

マネジメント取組事例

女性活躍推進にかかるトップコミットメントを検討中 経営ビジョン・経営方針における女性活躍推進の明示 中期経営計画における女性活躍推進の明示 女性活躍促進に向けた方針 ワーク・ライフ・バランス促進に向けた方針	女性管理職比率の目標策定 ワーク・ライフ・バランス促進に向けた数値目標策定

パフォーマンス

女性(全従業員)向けキャリアサポート施策状況	キャリア研修 メンター制度や、幹部との交流機会	管理職向け意識啓発研修 役員・部長クラスの評価へ取組み状況を反映する仕組

国内(集計範囲は企業による)	従業員数			取締役数(含む社外)			執行役(員)数	管理職数		
		新規採用者数	新規採用女性比率直近2か年伸び		社内取締役数	監査役人数			役職名集計最下位職位・	女性管理職比率、直近2か年伸び
全数(人)	1,363	213		12	12	3	0	108	主任職および営業ブロック長職	
女性(人)	1,277	206		2	2	0	0	84		
女性比率	93.7%	96.7%	1.3%	16.7%	16.7%	0.0%		77.8%		-0.4%

仕事と家庭の両立サポート施策状況	全従業員向け長時間労働改善に向けた取組	全従業員向け WLB 促進の意識啓発	全従業員向け柔軟な勤務場所・時間を認める制度の取得率	平均有給休暇取得日数	平均勤続年数	男性育児休業取得率
	有	無		8.1 日		
				男性	9.2 年	14.0%
				女性	5.9 年	

業種	証券コード	企業名	なでしこ銘柄選定状況			
			H24	H25	H26	H27
サービス業	2749	株式会社 JP ホールディングス			●	●

自社取組のアピールポイント	最大ではなく、最高の保育事業者へ―総合子育て支援事業を展開する弊社では、女性の活躍を当然のことととらえ、社内に留まらず、社会全体の働く女性と多様な働き方を応援する企業を目指していく。

マネジメント取組事例

女性活躍推進にかかるトップコミットメント 経営ビジョン・経営方針における女性活躍推進の明示 中期経営計画における女性活躍推進の明示 女性活躍促進に向けた方針 ワーク・ライフ・バランス促進に向けた方針	女性管理職比率の目標策定

パフォーマンス

女性(全従業員)向けキャリアサポート施策状況	キャリア研修 メンター制度や、幹部との交流機会	管理職向け意識啓発研修

国内(集計範囲は企業による)	従業員数			取締役数(含む社外)			執行役(員)数	管理職数		
		新規採用者数	新規採用女性比率直近2か年伸び		社内取締役数	監査役人数			集計最下位職位・役職名	女性管理職比率、直近2か年伸び
全数(人)	2,145	286		11	9	4		226		
女性(人)	1,933	263		5	5	1		203	課長	
女性比率	90.1%	92.0%	5.2%	45.5%	55.6%	25.0%		89.8%		2.6%

仕事と家庭の両立サポート施策状況	全従業員向け長時間労働改善に向けた取組	全従業員向け WLB 促進の意識啓発	全従業員向け柔軟な勤務場所・時間を認める制度の取得率	平均有給休暇取得日数	平均勤続年数	男性育児休業取得率
	有	有				
				男性	3.1 年	100.0%
				女性	4.1 年	

業種	証券コード	企業名	なでしこ銘柄選定状況			
			H24	H25	H26	H27
サービス業	6069	トレンダーズ株式会社				●

自社取組のアピールポイント	2000 年の創業以来、「女性と働くを HAPPY に」をスローガンに、自社における女性活用の推進及び女性管理職（役員含む）への積極登用に加え、対外的にはキャリア女性を支援する様々な取組みを実施。

マネジメント取組事例

女性活躍推進にかかるトップコミットメント
経営ビジョン・経営方針における女性活躍推進の明示
ワーク・ライフ・バランス促進に向けた方針

パフォーマンス

女性(全従業員)向けキャリアサポート施策状況	キャリア研修 メンター制度や、幹部との交流機会

国内（集計範囲は企業による）	従業員数	新規採用者数	新規採用女性比率直近2か年伸び	取締役数（含む社外）	社内取締役数	監査役人数	執行役（員）数	管理職数	集計最下位職位・役職名	女性管理職比率、直近2か年伸び
全数(人)				5	4	3	7	24	課長職	
女性(人)				2	2	1	2	17		
女性比率				40.0%	50.0%	33.3%	28.6%	70.8%		7.9%

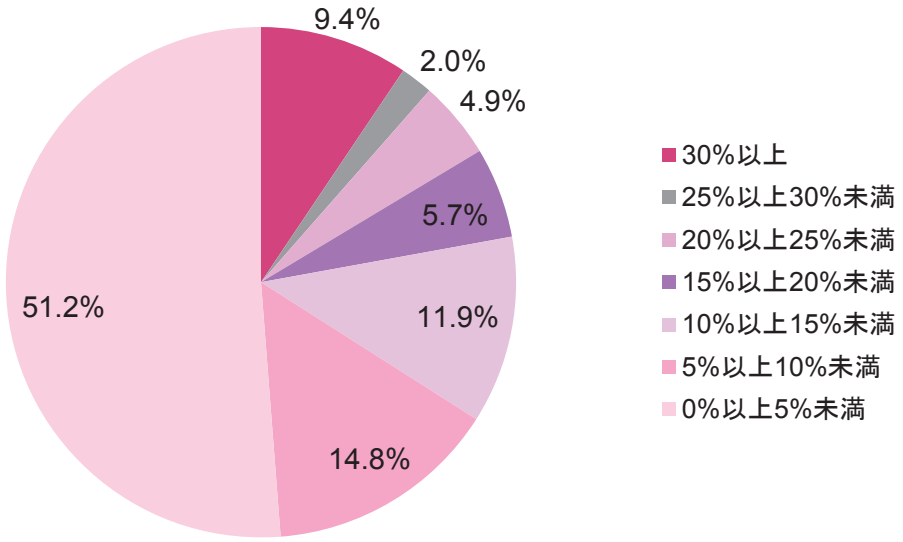
仕事と家庭の両立サポート施策状況	全従業員向け長時間労働改善に向けた取組	全従業員向け WLB 促進の意識啓発	全従業員向け柔軟な勤務場所・時間を認める制度の取得率	平均有給休暇取得日数	平均勤続年数	男性育児休業取得率
	無	無	5.6%			
				男性		
				女性		

8.　プレなでしこ銘柄（直近において女性登用を拡大させている企業）

「「なでしこ銘柄」に関する女性活躍度調査」では、一年間に新たに管理職に登用された人数に占める女性の割合や、女性管理職比率の水準について調査を行っています。

次の図表は、平成 26 年度における新規登用管理職に占める女性比率の分布を示したものです。調査の有効回答企業 244 社のうち、当該比率が 30%を上回っている企業は約 9%となっています。これらの企業は、調査回答企業の中でも、足元で女性人材の登用を特に加速させている企業といえるでしょう。30%を上回っている企業のうち、社名の公表について、同意のあった企業は次のとおりです。「なでしこ銘柄」に選定されている企業を除き、これらの企業は、「プレなでしこ銘柄（直近において女性登用を拡大させている企業）」として、今後の一層の取組が期待されます。

図表 4　新規登用管理職に占める女性比率（平成 26 年度）の分布



■ 新規登用管理職に占める女性比率が平成 26 年度において 30%を上回っている企業のうち、社名の公表に同意のあった企業（業種順、業種内では銘柄コード順）

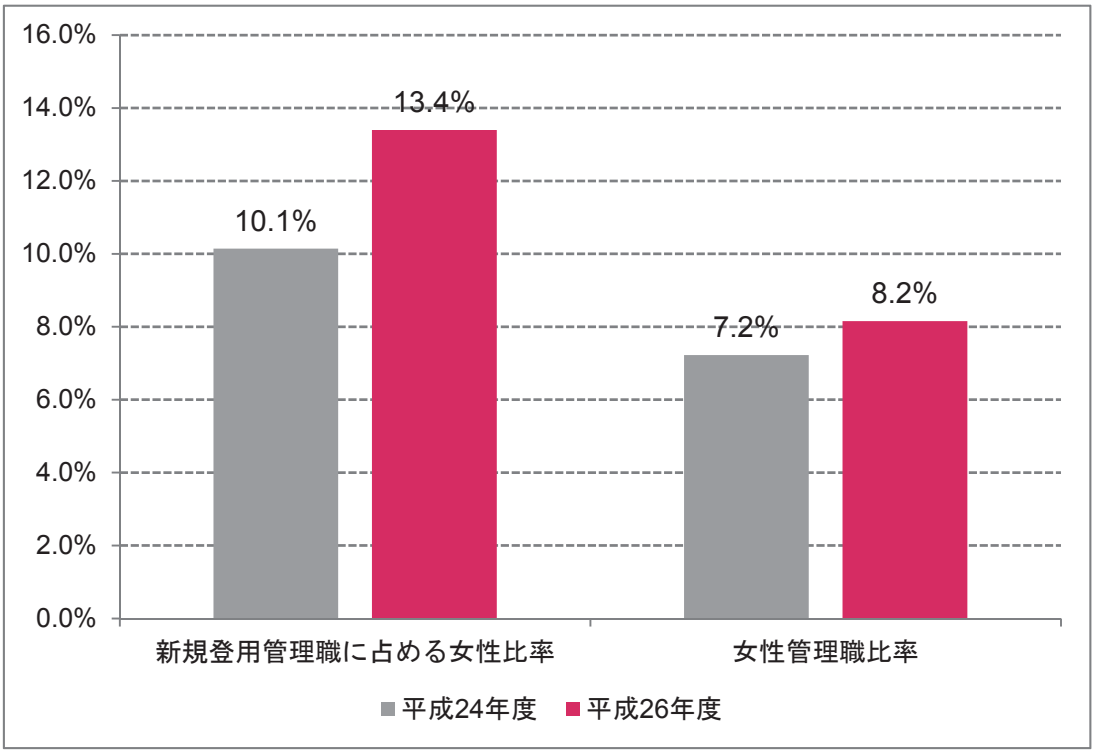
銘柄コード	企業名	業種	市場区分
3591	株式会社ワコールホールディングス※	繊維製品	東証一部
4971	メック株式会社※	化学	東証一部
5938	株式会社 LIXIL グループ	金属製品	東証一部
6287	サトーホールディングス株式会社	機械	東証一部
8050	セイコーホールディングス株式会社	精密機器	東証一部
9202	ANA ホールディングス株式会社※	海運業、空運業	東証一部
3660	株式会社アイスタイル	情報・通信業	東証一部
3386	コスモ・バイオ株式会社	卸売業	JASDAQ
9830	トラスコ中山株式会社	卸売業	東証一部
2651	株式会社ローソン※	小売業	東証一部
3099	株式会社三越伊勢丹ホールディングス	小売業	東証一部
3137	株式会社ファンデリー	小売業	マザーズ
7606	株式会社ユナイテッドアローズ※	小売業	東証一部
7638	株式会社シーマ	小売業	JASDAQ
8251	株式会社パルコ	小売業	東証一部
8303	株式会社新生銀行	銀行業	東証一部
8308	株式会社りそなホールディングス※	銀行業	東証一部
8331	株式会社千葉銀行	銀行業	東証一部
8350	株式会社みちのく銀行	銀行業	東証一部
8359	株式会社八十二銀行	銀行業	東証一部
8360	株式会社山梨中央銀行	銀行業	東証一部
8366	株式会社滋賀銀行	銀行業	東証一部
8369	株式会社京都銀行	銀行業	東証一部
8616	東海東京フィナンシャルホールディングス株式会社	証券・商品先物取引業	東証一部
8253	株式会社クレディセゾン	保険業、その他金融業	東証一部
8630	損保ジャパン日本興亜ホールディングス株式会社	保険業、その他金融業	東証一部
8750	第一生命保険株式会社	保険業、その他金融業	東証一部
2128	株式会社ノバレーゼ	サービス業	東証一部
2305	株式会社スタジオアリス※	サービス業	東証一部

2398	株式会社ツクイ	サービス業	東証一部
4290	株式会社プレステージ・インターナショナル	サービス業	東証一部
4355	ロングライフホールディング株式会社	サービス業	JASDAQ
9608	株式会社福山コンサルタント	サービス業	JASDAQ
9792	株式会社ニチイ学館	サービス業	東証一部

（注）※は、平成 27 年度「なでしこ銘柄」にも選定

また、「「なでしこ銘柄」選定に関する女性活躍度調査」で有効回答が得られた企業について、平成 24 年度と平成 26 年度における新規登用管理職に占める女性比率、及び女性管理職を比較した結果、両方の指標において値が上昇していることが確認されました。特に、新規登用管理職に占める女性比率の平均値については、平成 24 年度と比べて平成 26 年度は 3 ポイントほど上昇し、13%という結果となっており、今後、管理職全体に占める女性割合（女性管理職比率）も、一層高まっていくことが期待されます。

図表 5　女性人材の登用状況（平成 24 年度と平成 26 年度の比較）

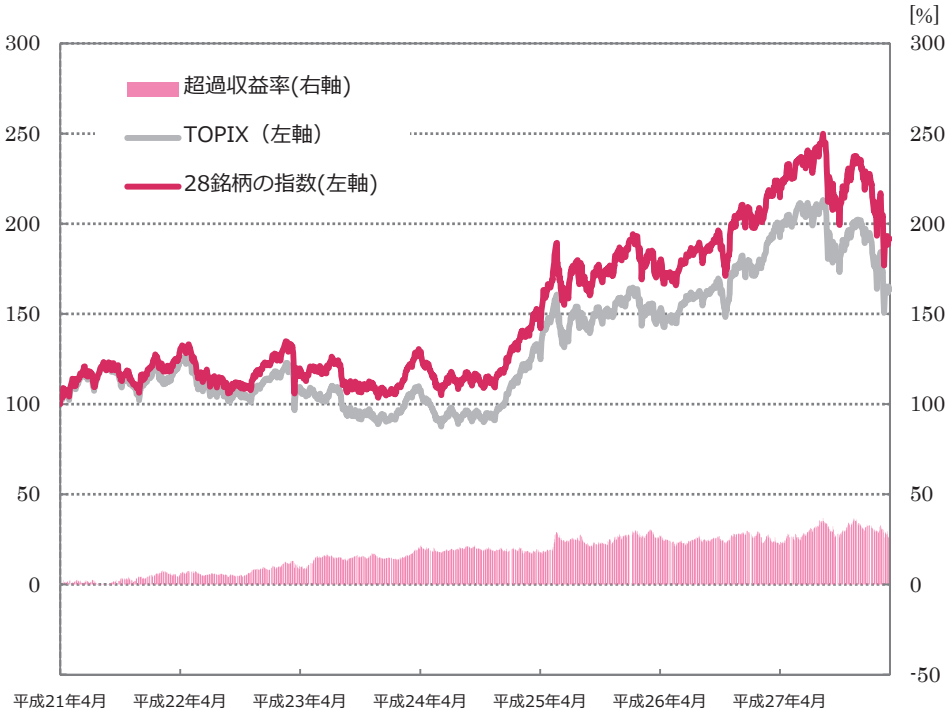


（注）表の数字は、調査への回答に基づくものであり、サンプル数は 244 である。

参考①　インデックスの試算

28 業種毎に、女性活躍に関するスコアが最も高い 1 社(合計 28 銘柄）を選定し、指数を試算しました。参考として TOPIX の推移と比較しています（比較のため、平成 21 年 4 月 1 日の終値を 100 としたときの推移として平成 28 年 2 月末までグラフを作成しています）。

図表 6　女性活躍に優れた企業群の指数と TOPIX の比較



(注 1) 超過収益率は、平成 21 年 4 月 1 日を基準とした 28 銘柄の指数の収益率から、同期間の TOPIX の収益率を引いて計算している。
(注 2) 通常の株価指数と異なり、女性活躍に関するスコアの変更等の状況を考慮していないため、通常の指数の推移と異なる可能性がある。

参考②　女性活躍度調査回答企業一覧

調査に回答のあった 382 社のうち、社名の公表に同意のあった 349 社の企業名を掲載しています（「株式会社」は省略しています）。

なお、「なでしこ銘柄」の選定においては、企業における女性活躍推進の状況に関する情報開示を促進する観点から、調査の回答の有無や回答内容にかかわらず、調査期間において企業が開示していた情報に基づいてスコアリングを行っています。

水産･農林業　食料品					
1333	ﾏﾙﾊﾆﾁﾛ	2001	日本製粉	2220	亀田製菓
2229	ｶﾙﾋﾞｰ	2282	日本ﾊﾑ	2502	ｱｻﾋｸﾞﾙｰﾌﾟﾎｰﾙﾃﾞｨﾝｸﾞｽ
2503	ｷﾘﾝ	2573	北海道ｺｶ･ｺｰﾗﾎﾞﾄﾘﾝｸﾞ	2579	ｺｶ･ｺｰﾗｳｴｽﾄ
2587	ｻﾝﾄﾘｰ食品ｲﾝﾀｰﾅｼｮﾅﾙ	2607	不二製油	2801	ｷｯｺｰﾏﾝ
2802	味の素	2810	ﾊｳｽ食品ｸﾞﾙｰﾌﾟ	2914	日本たばこ産業
2930	北の達人ｺｰﾎﾟﾚｰｼｮﾝ				
鉱業　石油・石炭製品					
1605	国際石油開発帝石	1662	石油資源開発	5012	東燃ｾﾞﾈﾗﾙ石油
5020	JX ﾎｰﾙﾃﾞｨﾝｸﾞｽ				
建設業					
1418	ｲﾝﾀｰﾗｲﾌﾎｰﾙﾃﾞｨﾝｸﾞｽ	1429	日本ｱｸｱ	1718	美樹工業
1801	大成建設	1802	大林組	1803	清水建設
1812	鹿島建設	1820	西松建設	1821	三井住友建設
1824	前田建設工業	1860	戸田建設	1878	大東建託
1885	東亜建設工業	1911	住友林業	1925	大和ﾊｳｽ工業
1928	積水ﾊｳｽ	1946	ﾄｰｴﾈｯｸ	1961	三機工業
9764	技研興業				
繊維製品					
3001	片倉工業	3101	東洋紡	3105	日清紡ﾎｰﾙﾃﾞｨﾝｸﾞｽ
3201	日本毛織	3401	帝人	3402	東ﾚ
3591	ﾜｺｰﾙﾎｰﾙﾃﾞｨﾝｸﾞｽ	8114	ﾃﾞｻﾝﾄ		
ﾊﾟﾙﾌﾟ・紙					
3861	王子ﾎｰﾙﾃﾞｨﾝｸﾞｽ	3880	大王製紙	3941	ﾚﾝｺﾞｰ
化学					
3407	旭化成	4042	東ソー	4063	信越化学工業
4078	堺化学工業	4095	日本ﾊﾟｰｶﾗｲｼﾞﾝｸﾞ	4099	四国化成工業
4183	三井化学	4185	JSR	4188	三菱ｹﾐｶﾙﾎｰﾙﾃﾞｨﾝｸﾞｽ
4204	積水化学工業	4206	ｱｲｶ工業	4208	宇部興産
4272	日本化薬	4452	花王	4461	第一工業製薬
4471	三洋化成工業	4626	太陽ﾎｰﾙﾃﾞｨﾝｸﾞｽ	4911	資生堂
4926	ｼｰﾎﾞﾝ	4971	ﾒｯｸ		

医薬品					
4151	協和発酵ｷﾘﾝ	4503	ｱｽﾃﾗｽ製薬	4506	大日本住友製薬
4507	塩野義製薬	4508	田辺三菱製薬	4516	日本新薬
4519	中外製薬	4523	ｴｰｻﾞｲ	4539	日本ｹﾐﾌｧ
4540	ﾂﾑﾗ	4541	日医工	4568	第一三共
4578	大塚ﾎｰﾙﾃﾞｨﾝｸﾞｽ	4579	ﾗｸｵﾘｱ創薬	4593	ﾍﾘｵｽ
ｶﾞﾗｽ･土石製品					
5201	旭硝子	5332	TOTO	5333	日本ｶﾞｲｼ
鉄鋼					
5406	神戸製鋼所	5411	ｼﾞｪｲ ｴﾌ ｲｰ ﾎｰﾙﾃﾞｨﾝｸﾞｽ	5413	日新製鋼
5481	山陽特殊製鋼	5482	愛知製鋼	5486	日立金属
非鉄金属					
5711	三菱ﾏﾃﾘｱﾙ	5713	住友金属鉱山	5714	DOWA ﾎｰﾙﾃﾞｨﾝｸﾞｽ
5801	古河電気工業	5802	住友電気工業	5857	ｱｻﾋﾎｰﾙﾃﾞｨﾝｸﾞｽ
金属製品					
5938	LIXIL ｸﾞﾙｰﾌﾟ	5947	ﾘﾝﾅｲ	5959	岡部
機械					
6286	靜甲	6287	ｻﾄｰﾎｰﾙﾃﾞｨﾝｸﾞｽ	6301	小松製作所
6302	住友重機械工業	6326	ｸﾎﾞﾀ	6328	荏原実業
6331	三菱化工機	6361	荏原製作所	6367	ﾀﾞｲｷﾝ工業
6407	CKD	6460	ｾｶﾞｻﾐｰﾎｰﾙﾃﾞｨﾝｸﾞｽ	6472	NTN
6473	ｼﾞｪｲﾃｸﾄ	7013	IHI		
電気機器					
4902	ｺﾆｶﾐﾉﾙﾀ	6448	ﾌﾞﾗｻﾞｰ工業	6501	日立製作所
6502	東芝	6504	富士電機	6505	東洋電機製造
6506	安川電機	6594	日本電産	6632	JVC ｹﾝｳｯﾄﾞ
6645	ｵﾑﾛﾝ	6654	不二電機	6670	MCJ
6675	ｻｸｻﾎｰﾙﾃﾞｨﾝｸﾞｽ	6702	富士通	6741	日本信号
6754	ｱﾝﾘﾂ	6757	OSG ｺｰﾎﾟﾚｰｼｮﾝ	6798	SMK
6804	ﾎｼﾃﾞﾝ	6841	横河電機	6849	日本光電工業
6869	ｼｽﾒｯｸｽ	6952	ｶｼｵ計算機	6961	ｴﾝﾌﾟﾗｽ
6963	ﾛｰﾑ	7752	ﾘｺｰ		
ゴム製品　輸送用機器					
5108	ﾌﾞﾘﾁﾞｽﾄﾝ	5110	住友ｺﾞﾑ	6201	豊田自動織機
6902	ﾃﾞﾝｿｰ	6995	東海理化	7012	川崎重工業
7201	日産自動車	7211	三菱自動車	7231	ﾄﾋﾟｰ工業
7256	河西工業	7259	ｱｲｼﾝ精機	7267	本田技研工業
7270	富士重工業	7278	ｴｸｾﾃﾞｨ	7282	豊田合成
7299	ﾌｼﾞｵｰｾﾞｯｸｽ	7313	ﾃｲ･ｴｽ ﾃｯｸ		
精密機器					
7731	ﾆｺﾝ	8050	ｾｲｺｰﾎｰﾙﾃﾞｨﾝｸﾞｽ		

その他製品					
7817	ﾊﾟﾗﾏｳﾝﾄﾍﾞｯﾄﾞﾎｰﾙﾃﾞｨﾝｸﾞｽ	7862	ﾄｯﾊﾟﾝ･ﾌｫｰﾑｽﾞ	7911	凸版印刷
7915	日本写真印刷	7951	ﾔﾏﾊ	7956	ﾋﾟｼﾞｮﾝ
7966	ﾘﾝﾃｯｸ	7972	ｲﾄｰｷ	7987	ﾅｶﾊﾞﾔｼ
8022	ﾐｽﾞﾉ				
電気･ｶﾞｽ業					
9503	関西電力	9504	中国電力	9508	九州電力
9531	東京ｶﾞｽ	9532	大阪ｶﾞｽ	9539	京葉瓦斯
9543	静岡ｶﾞｽ				
陸運業					
9005	東京急行電鉄	9007	小田急電鉄	9008	京王電鉄
9020	東日本旅客鉄道	9024	西武ﾎｰﾙﾃﾞｨﾝｸﾞｽ	9025	鴻池運輸
9031	西日本鉄道	9062	日本通運	9064	ﾔﾏﾄﾎｰﾙﾃﾞｨﾝｸﾞｽ
9086	日立物流				
海運業　空運業					
9101	日本郵船	9104	商船三井	9107	川崎汽船
9201	日本航空	9202	ANA ﾎｰﾙﾃﾞｨﾝｸﾞｽ		
倉庫･運輸関連業					
9364	上組				
情報･通信業					
2345	ｼｽﾃﾑ･ﾃｸﾉﾛｼﾞｰ･ｱｲ	3640	電算	3660	ｱｲｽﾀｲﾙ
3677	ｼｽﾃﾑ情報	3741	ｾｯｸ	3778	さくらｲﾝﾀｰﾈｯﾄ
3822	Minori ｿﾘｭｰｼｮﾝｽﾞ	3828	ﾆﾌﾃｨ	3844	ｺﾑﾁｭｱ
3907	ｼﾘｺﾝｽﾀｼﾞｵ	3912	ﾓﾊﾞｲﾙﾌｧｸﾄﾘｰ	3918	PCI ﾎｰﾙﾃﾞｨﾝｸﾞｽ
4299	ﾊｲﾏｯｸｽ	4307	野村総合研究所	4344	ｿｰｽﾈｸｽﾄ
4689	ﾔﾌｰ	4716	日本ｵﾗｸﾙ	4739	伊藤忠ﾃｸﾉｿﾘｭｰｼｮﾝｽﾞ
4770	図研ｴﾙﾐｯｸ	4832	JFE ｼｽﾃﾑｽﾞ	4839	WOWOW
4842	USEN	8056	日本ﾕﾆｼｽ	9422	ｺﾈｸｼｵ
9432	日本電信電話	9433	KDDI	9437	NTT ﾄﾞｺﾓ
9441	ﾍﾞﾙﾊﾟｰｸ	9600	ｱｲﾈｯﾄ	9684	ｽｸｳｪｱ･ｴﾆｯｸｽ･ﾎｰﾙﾃﾞｨﾝｸﾞｽ
9709	NCS＆A	9719	SCSK		
卸売業					
2763	ｴﾌﾃｨｸﾞﾙｰﾌﾟ	2768	双日	3043	ﾓｼﾞｭﾚ
3386	ｺｽﾓ・ﾊﾞｲｵ	3393	ｽﾀｰﾃｨｱ	7591	ｴｸｾﾙ
8001	伊藤忠商事	8002	丸紅	8014	蝶理
8015	豊田通商	8031	三井物産	8036	日立ﾊｲﾃｸﾉﾛｼﾞｰｽﾞ
8053	住友商事	8058	三菱商事	8088	岩谷産業
8131	ﾐﾂｳﾛｺｸﾞﾙｰﾌﾟﾎｰﾙﾃﾞｨﾝｸﾞｽ	8141	新光商事	8142	ﾄｰﾎｰ
9830	ﾄﾗｽｺ中山	9914	植松商会	9987	ｽｽﾞｹﾝ

小売業					
2651	ﾛｰｿﾝ	2678	ｱｽｸﾙ	2780	ｺﾒ兵
3028	ｱﾙﾍﾟﾝ	3048	ﾋﾞｯｸｶﾒﾗ	3099	三越伊勢丹ﾎｰﾙﾃﾞｨﾝｸﾞｽ
3137	ﾌｧﾝﾃﾞﾘｰ	3197	すかいらーく	3382	ｾﾌﾞﾝ&ｱｲ･ﾎｰﾙﾃﾞｨﾝｸﾞｽ
4775	総合ﾒﾃﾞｨｶﾙ	7606	ﾕﾅｲﾃｯﾄﾞｱﾛｰｽﾞ	7638	ｼｰﾏ
7646	PLANT	8008	ﾖﾝﾄﾞｼｰﾎｰﾙﾃﾞｨﾝｸﾞｽ	8028	ﾌｧﾐﾘｰﾏｰﾄ
8194	ﾗｲﾌｺｰﾎﾟﾚｰｼｮﾝ	8233	高島屋	8251	ﾊﾟﾙｺ
8252	丸井ｸﾞﾙｰﾌﾟ	8267	ｲｵﾝ	9627	ｱｲﾝﾎｰﾙﾃﾞｨﾝｸﾞｽ
9903	ｶﾝｾｷ	9983	ﾌｧｰｽﾄﾘﾃｲﾘﾝｸﾞ		
銀行業					
8303	新生銀行	8306	三菱 UFJ ﾌｨﾅﾝｼｬﾙ･ｸﾞﾙｰﾌﾟ	8308	りそなﾎｰﾙﾃﾞｨﾝｸﾞｽ
8316	三井住友ﾌｨﾅﾝｼｬﾙｸﾞﾙｰﾌﾟ	8331	千葉銀行	8332	横浜銀行
8342	青森銀行	8343	秋田銀行	8346	東邦銀行
8350	みちのく銀行	8359	八十二銀行	8360	山梨中央銀行
8361	大垣共立銀行	8366	滋賀銀行	8369	京都銀行
8382	中国銀行	8385	伊予銀行	8392	大分銀行
8411	みずほﾌｨﾅﾝｼｬﾙｸﾞﾙｰﾌﾟ	8544	京葉銀行		
証券、商品先物取引業					
8601	大和証券ｸﾞﾙｰﾌﾟ本社	8604	野村ﾎｰﾙﾃﾞｨﾝｸﾞｽ	8616	東海東京ﾌｨﾅﾝｼｬﾙ･ﾎｰﾙﾃﾞｨﾝｸﾞｽ
保険業　その他金融業					
8253	ｸﾚﾃﾞｨｾｿﾞﾝ	8425	興銀ﾘｰｽ	8439	東京ｾﾝﾁｭﾘｰﾘｰｽ
8566	ﾘｺｰﾘｰｽ	8586	日立ｷｬﾋﾟﾀﾙ	8591	ｵﾘｯｸｽ
8593	三菱 UFJ ﾘｰｽ	8630	損保ｼﾞｬﾊﾟﾝ日本興亜ﾎｰﾙﾃﾞｨﾝｸﾞｽ	8697	日本取引所ｸﾞﾙｰﾌﾟ
8715	ｱﾆｺﾑﾎｰﾙﾃﾞｨﾝｸﾞｽ	8725	MS&AD ｲﾝｼｭｱﾗﾝｽｸﾞﾙｰﾌﾟﾎｰﾙﾃﾞｨﾝｸﾞｽ	8750	第一生命保険
8766	東京海上ﾎｰﾙﾃﾞｨﾝｸﾞｽ	8795	T&D ﾎｰﾙﾃﾞｨﾝｸﾞｽ		
不動産業					
3003	ﾋｭｰﾘｯｸ	3231	野村不動産ﾎｰﾙﾃﾞｨﾝｸﾞｽ	3232	三重交通ｸﾞﾙｰﾌﾟﾎｰﾙﾃﾞｳﾝｸﾞｽ
3289	東急不動産ﾎｰﾙﾃﾞｨﾝｸﾞｽ	8801	三井不動産	8840	大京
8848	ﾚｵﾊﾟﾚｽ 21	8905	ｲｵﾝﾓｰﾙ	8933	NTT 都市開発
ｻｰﾋﾞｽ業					
2124	ｼﾞｪｲｴｲｼｰﾘｸﾙｰﾄﾒﾝﾄ	2128	ﾉﾊﾞﾚｰｾﾞ	2157	ｺｼﾀﾞｶﾎｰﾙﾃﾞｨﾝｸﾞｽ
2305	ｽﾀｼﾞｵｱﾘｽ	2311	ｴﾌﾟｺ	2331	綜合警備保障
2337	いちごｸﾞﾙｰﾌﾟﾎｰﾙﾃﾞｨﾝｸﾞｽ	2341	ｱﾙﾊﾞｲﾄﾀｲﾑｽ	2378	ﾙﾈｻﾝｽ
2398	ﾂｸｲ	2487	CDG	2498	ACK
2749	JP ﾎｰﾙﾃﾞｨﾝｸﾞｽ	4282	EPS ﾎｰﾙﾃﾞｨﾝｸﾞｽ	4290	ﾌﾟﾚｽﾃｰｼﾞ･ｲﾝﾀｰﾅｼｮﾅﾙ
4293	ｾﾌﾟﾃｰﾆ･ﾎｰﾙﾃﾞｨﾝｸﾞｽ	4324	電通	4355	ﾛﾝｸﾞﾗｲﾌﾎｰﾙﾃﾞｨﾝｸﾞ
4665	ﾀﾞｽｷﾝ	4681	ﾘｿﾞｰﾄﾄﾗｽﾄ	4755	楽天
4849	ｴﾝ･ｼﾞｬﾊﾟﾝ	6069	ﾄﾚﾝﾀﾞｰｽﾞ	6098	ﾘｸﾙｰﾄﾎｰﾙﾃﾞｨﾝｸﾞｽ
9608	福山ｺﾝｻﾙﾀﾝﾄ	9621	建設技術研究所	9704	ｱｺﾞｰﾗ･ﾎｽﾋﾟﾀﾘﾃｨｰ･ｸﾞﾙｰﾌﾟ

9715	ﾄﾗﾝｽｺｽﾓｽ	9726	KNT-CT ﾎｰﾙﾃﾞｨﾝｸﾞｽ	9735	ｾｺﾑ
9740	ｾﾝﾄﾗﾙ警備保障	9792	ﾆﾁｲ学館		

ロゴマークについて

■ 「なでしこ銘柄」

株式会社 IRIS（※）の協力のもと、ロゴマークを作成しました。一つ一つの丸を人材に見立て、多様な人材の活用によって、右肩上がりに成長していくイメージで、吹き出しにより新たなオピニオンが生まれてくることを表わしています。選定された企業の皆様に活用して頂くなど、「新しい価値を生み出し、創造する企業」のシンボルとして、認知が広がることを期待しています。なお、「なでしこ銘柄」ロゴは、経済産業省が平成 24 年度より開始した「ダイバーシティ経営企業 100 選」の姉妹ブランドになっています。

※株式会社 IRIS（http://www.iris-japan.com/）

■ 経済産業省「新・ダイバーシティ経営企業 100 選」

経済産業省では、女性、外国人、高齢者、チャレンジド（障がい者）等を含め、多様な人材の能力発揮により、イノベーションを生み出している企業を選定、表彰しております。

「優れたダイバーシティ経営企業」として選定された企業の取組をベストプラクティスとして、広く発信していきます。

新・ダイバーシティ経営企業 100 選
（http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/kigyo100sen/index.html）

■ ＋ＹＯＵ 日本経済応援プロジェクトについて

マーケットから日本を元気に！

東証では、皆さんにマーケットを通じてもっと日本経済を身近に感じてもらうため、「＋YOU 日本経済応援プロジェクト」を進めています。テーマ銘柄以外にも様々な取組を行っていますので、+YOU 特設サイト（http://plusyou.tse.or.jp）に是非アクセスしてみてください。

Ⅱ　日本企業における女性活躍推進の現状

本章では、平成 27 年度「なでしこ銘柄」選定に関する女性活躍度調査の結果について紹介します。

調査は、平成 27 年 9 月末時点において東証一部、東証二部、マザーズ、JASDAQ に上場していた企業 3,455 社に対して、平成 27 年 11 月～12 月に行いました。今回の調査結果の分析データは、本調査に回答のあった 382 社をサンプルとしています。

調査に基づいて集計を行った項目は次のとおりです。

図表 7　平成 27 年度「なでしこ銘柄」選定に関する女性活躍度調査における調査項目

調査項目	
1.　競争力への影響	
2.　足元の課題	
3.　マネジメント	
3-1.	経営層のコミットメント
3-2.	方針・目標 - 女性活躍推進
3-3.	方針・目標 - 仕事と家庭との両立サポート
3-4.	体制の整備（女性活躍推進のための組織体制）
4.　パフォーマンス	
4-1.	取組内容ー女性活躍推進
4-2.	取組内容ー仕事と家庭との両立サポート
4-3.	実績ー女性活躍推進
4-4.	実績ー仕事と家庭との両立サポート

また、製造業・非製造業・金融業の業種区分については、次のとおり定義しています。

図表 8　業種区分

業種区分	該当するなでしこ業種区分	該当企業数
製造業（15 業種）	「水産・農林業、食料品」、「鉱業、石油・石炭製品」、「金属製品」、「ガラス・土石製品」、「繊維製品」、「パルプ・紙」、「化学」、「医薬品」、「ゴム製品、輸送用機器」、「鉄鋼」、「非鉄金属」、「機械」、「電気機器」、「精密機器」又は「その他製品」のいずれかに該当する企業	165
非製造業（10 業種）	「建設業」、「電気・ガス業」、「陸運業」、「海運業、空運業」、「倉庫・運輸関連業」、「情報・通信業」、「卸売業」、「小売業」、「不動産業」又は「サービス業」のいずれかに該当する企業	178
金融業（3 業種）	「銀行業」、「証券、商品先物取引業」、「保険業、その他金融業」のいずれかに該当する企業	39

※「水産・農林業」及び「鉱業」については、非製造業と分類されることもありますが、今回、なでしこ銘柄選定の業種区分の再編により、ここでは製造業に分類しています。

1. 競争力への影響

女性活躍推進が企業の競争力に与える影響について、企業側の認識を調査しました。

「企業経営における女性活躍推進の 4 つの意義」(P1～2 参照)と「競争力に影響を与える要因」の対応表は次のとおりです。

図表 9　競争力に影響を与える要因

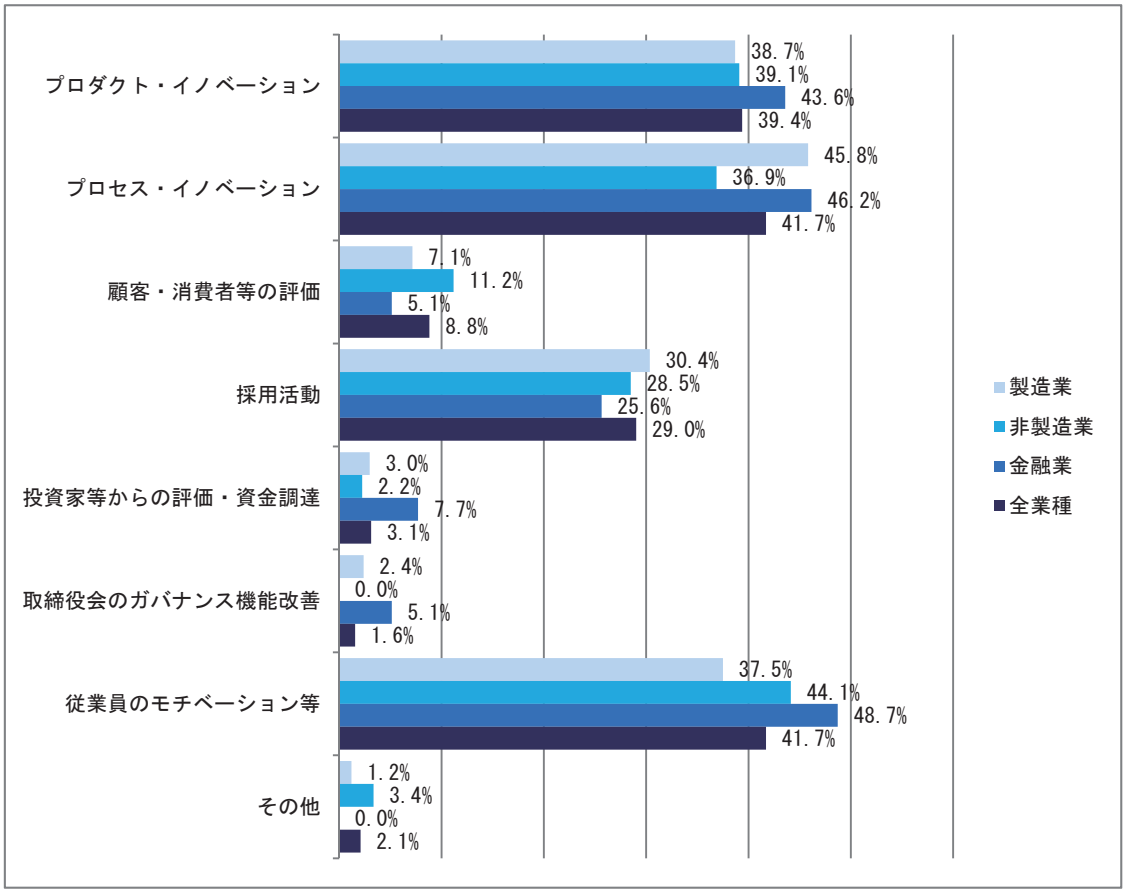
企業経営における 女性活躍推進の 4 つの意義	競争力に与える影響
多様な市場ニーズへの対応	✓ プロダクト・イノベーション上の影響（顧客ニーズ等の適切な把握、製品・サービス開発・改良に対するイノベーション効果） ✓ プロセス・イノベーション上の影響（生産性・創造性にかかる効果、業務効率化等） ✓ 顧客・消費者等の評価への影響
リスク管理能力や変化に対する適応力の向上	✓ 取締役会のガバナンス機能の改善に係る影響
資本市場における評価の獲得、長期・安定的な資金調達	✓ 投資家等からの評価に係る影響、資金調達に係る影響
労働市場における評価の獲得、優秀な人材の確保・維持	✓ 採用活動上の影響 ✓ 従業員のモチベーション・満足度、離職防止等に係る影響

回答企業に、競争力に影響を与える要因として、2 つまで回答してもらったところ、「プロセス・イノベーション上の影響（生産性・創造性にかかる効果、業務効率化等）」（42%）、「従業員のモチベーション・満足度、離職防止等に係る影響」（42%）、「プロダクト・イノベーション上の影響（顧客ニーズ等の適切な把握、製品・サービス開発・改良に対するイノベーション効果）」（39%）と回答した企業が多いという結果となりました。この結果から、企業は、女性活躍推進は「イノベーション」や「従業員のモチベーション」に影響を与えうるとの考えをベースに取組を進めているということができます。

一方、「投資家からの評価・資金調達」、「取締役会等のガバナンス機能改善」と回答した企業の割合は、全業種を通じて、いずれも 1 割に満たない水準に留まっています。ただし、昨年度の調査では「安定的な資金調達」と回答した企業はいずれの業種も 0%でしたが、今年度「投資家からの評価・資金調達」を選択した企業が全業種平均で 3%、金融業で 7%となりました。今後の日本の投資家への ESG 投資の浸透により、どう変化するかが注目されます。

また、採用活動上の影響を選んだ企業は、昨年の全業種平均 14%から 29%と大きく伸びています。

図表 10　競争力に影響を与える要因（2 つまで選択回答）



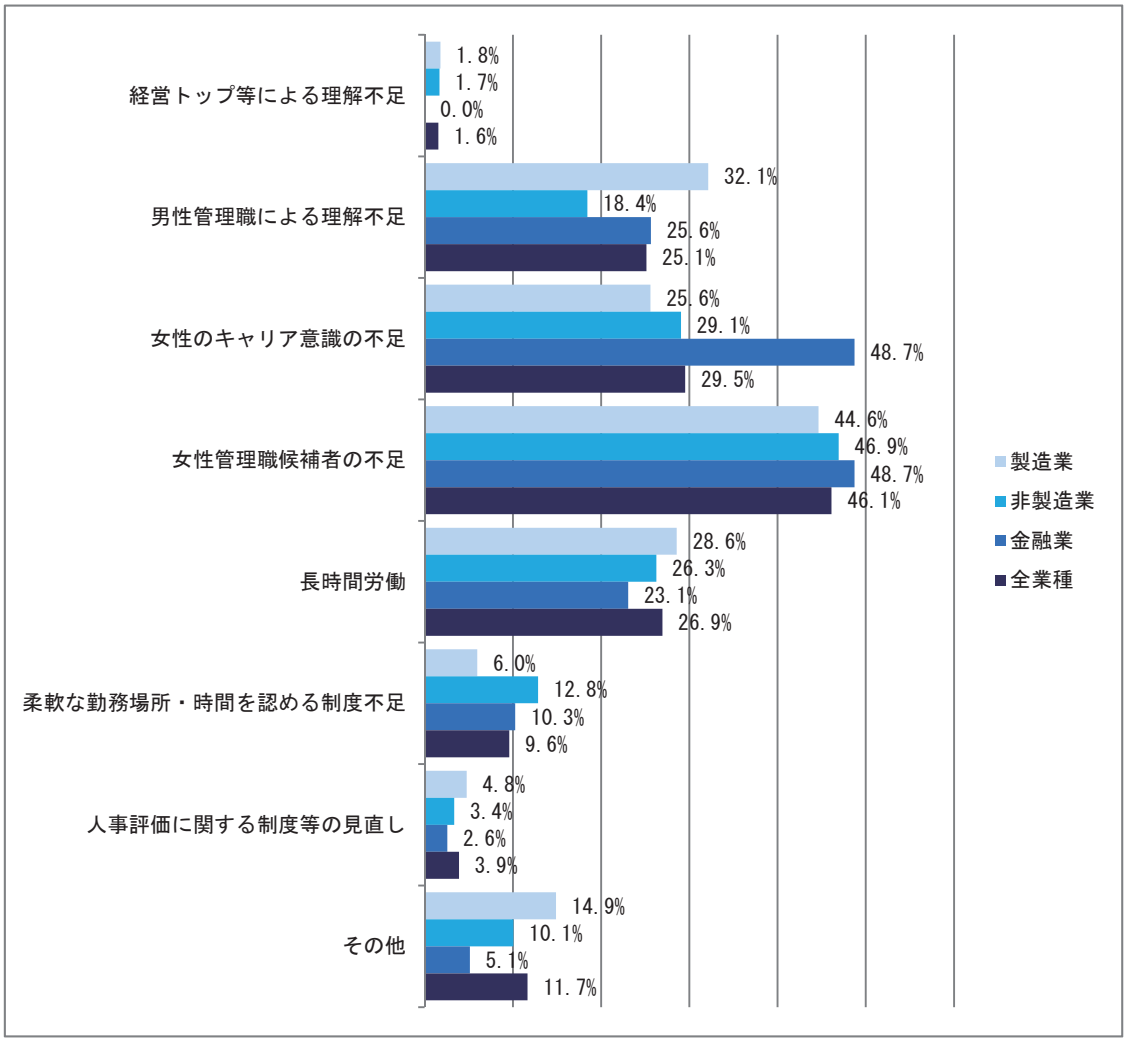
2. 足元の課題

女性活躍推進に向けた足元の課題についての企業が持つ認識に関しても、調査を行いました。

その結果、「女性管理職候補者の不足」（46%）、「女性のキャリア意識の不足」（29%）、「長時間労働」（26%）「男性管理職による理解不足」（25%）を課題として挙げた企業が多く、「経営トップ等による理解不足」（1%）を挙げた企業はごくわずかでした。

業種別でみると、「女性管理職候補者の不足」を課題として挙げている企業の割合は、業種区分を問わず高水準となっていました。一方、業種別に差が現れたのは、「女性のキャリア意識不足」と「男性管理職による理解不足」の２点でした。前者に関しては、金融業の数値が他業種と比較すると突出して多く、後者については、製造業が最も多くなっています。

図表 11　足元の課題（2 つまで選択回答）



3. マネジメント

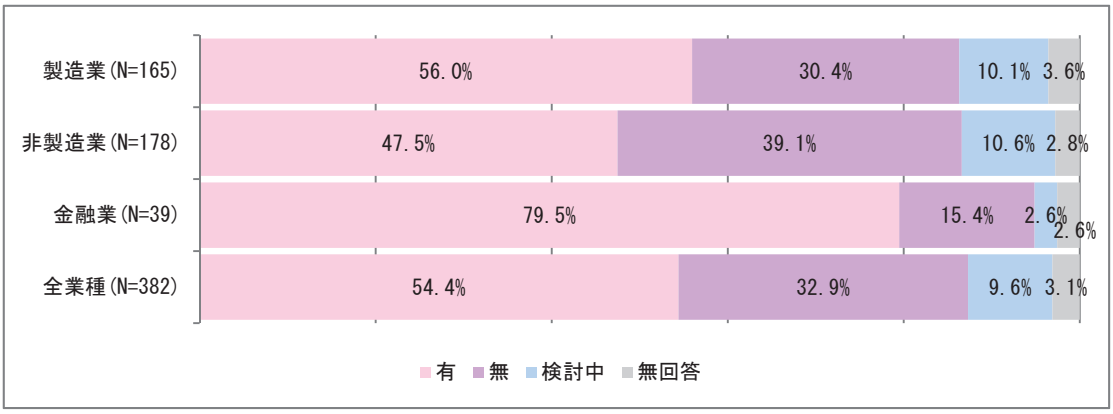
■ 3-1. 経営層のコミットメント（経営戦略における位置づけ）

今回の調査では、まず経営トップによる女性のキャリア登用推進に関するコミットメントが、ステークホルダー向け対外発信媒体で表明されているか、という設問項目を設定し、回答企業の状況を調査しました。

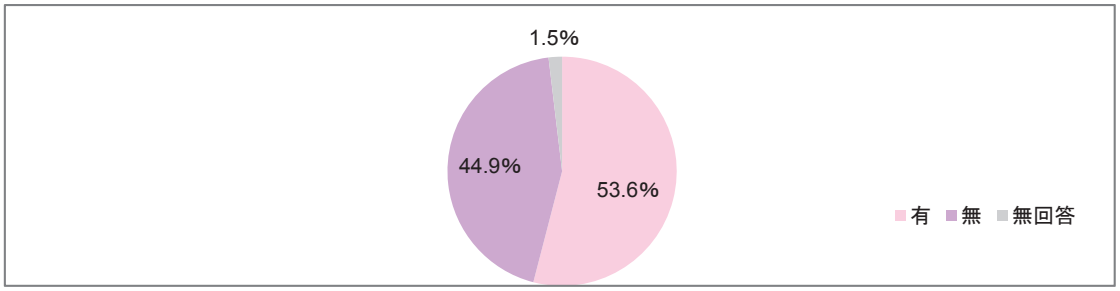
その結果、調査回答企業のうち、全業種では半数以上の企業が「女性活躍推進に関するトップコミットメント[9]を表明している」と回答しています。業種区分別にみると、金融業の場合約 8 割の企業が「トップによるコミットメント有」と回答している一方、非製造業で同様の回答を行っている企業は半分以下に留まっており、業種区分別に大きな差が生じる状況となっています。

また、このコミットメントを、投資家が主に参照する統合報告書やアニュアルレポートにおいて、表明している企業は、コミットメントを公表している企業の 53%（全業種）でした。

図表 12　ステークホルダー向け対外発信媒体におけるコミットメントの有無



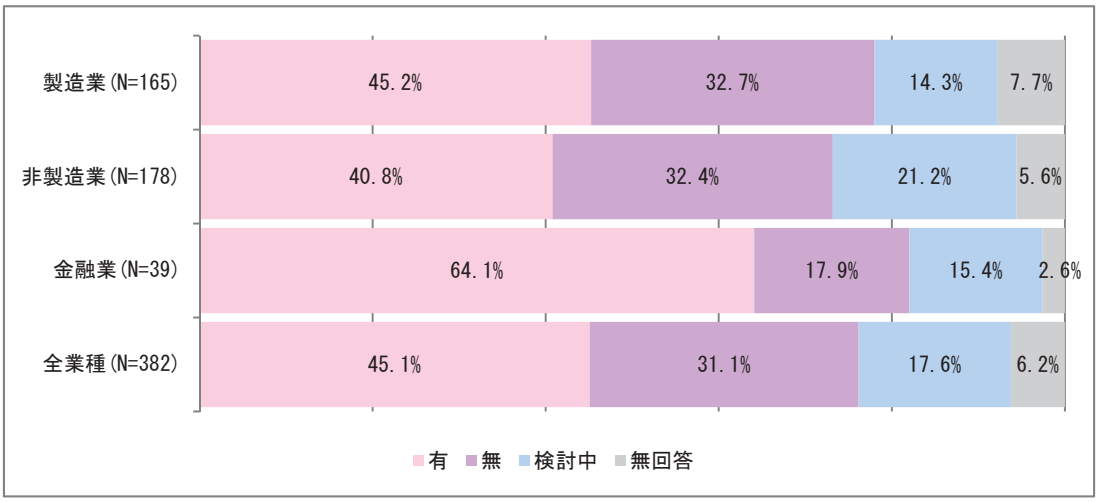
図表 13 統合報告書やアニュアルレポートでコミットメントを表明している企業の割合[10]



[9] ただし、「トップコミットメント」の解釈が企業によって異なることが想定される。
[10] ステークホルダー向け対外発信媒体におけるコミットメントで「有」と回答した企業を母数とした場合の割合を示している。

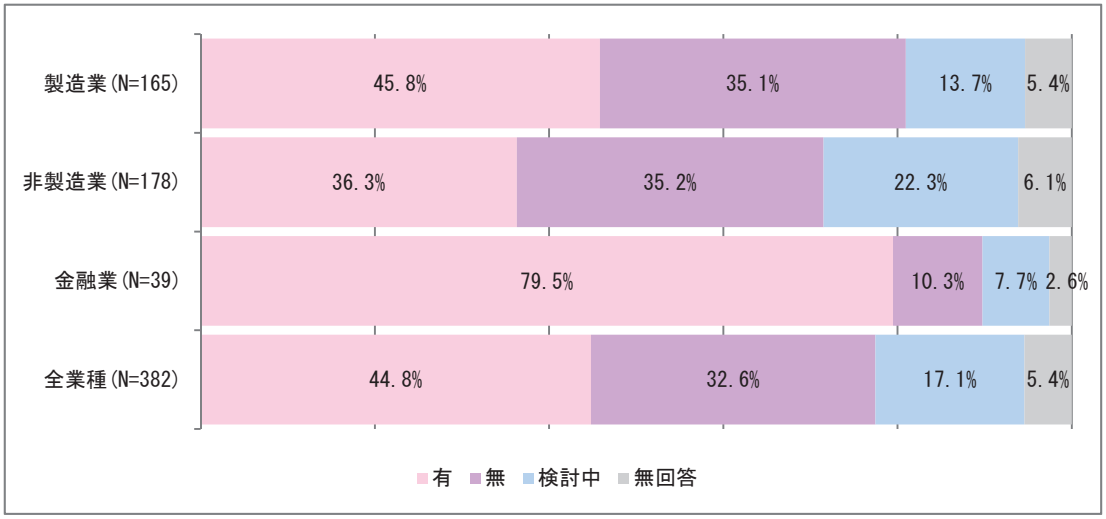
また、「経営ビジョン・経営方針に「女性活躍推進」に関する内容が含まれているか」という設問項目については、全業種では 45%の企業が「有」と回答しています。業種区分別では、金融業が 64%で、最も高い割合となっています。

図表 14　経営ビジョン・経営方針における「女性活躍推進」に関する内容の有無



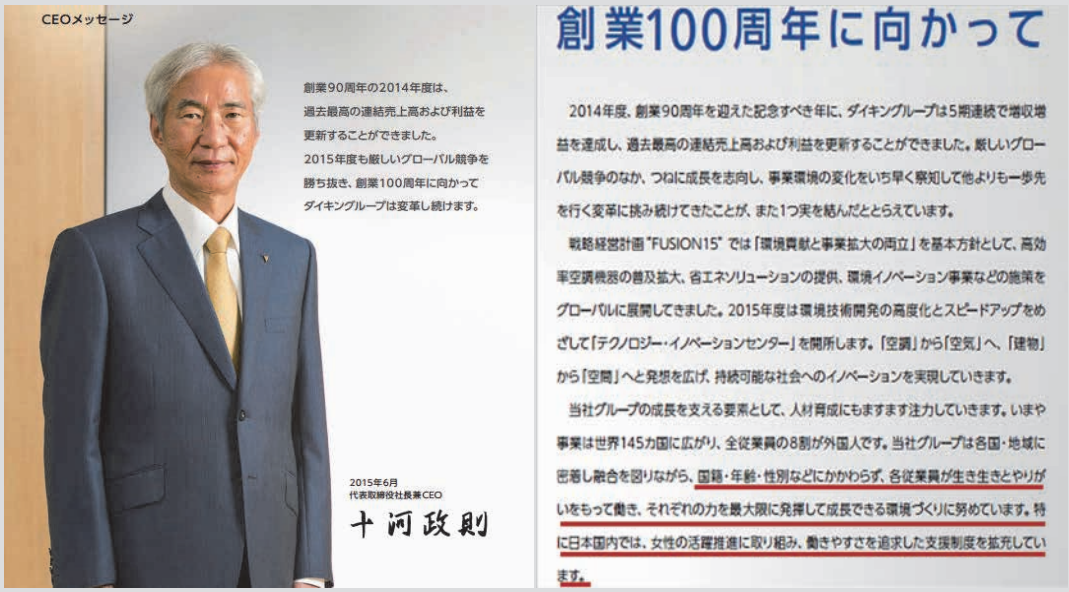
経営ビジョンや経営方針の他、「中期経営計画に「女性活躍推進」に関する内容が含まれているか」という設問項目についても、全業種では 44%の企業が「有」と回答しています。

図表 15　中期経営計画における「女性活躍推進」に関する内容の有無



トップのコミットメント（ダイキン工業）

ダイキン工業は、「アニュアルレポート 2015」冒頭の CEO メッセージで、特に日本国内での女性活躍推進への取組・制度を拡充することを経営トップのコミットメントとして表明しています。



CEOメッセージ

創業90周年の2014年度は、
過去最高の連結売上高および利益を
更新することができました。
2015年度も厳しいグローバル競争を
勝ち抜き、創業100周年に向かって
ダイキングループは変革し続けます。

2015年6月
代表取締役社長兼CEO
十河政則

創業100周年に向かって

2014年度、創業90周年を迎えた記念すべき年に、ダイキングループは5期連続で増収増益を達成し、過去最高の連結売上高および利益を更新することができました。厳しいグローバル競争のなか、つねに成長を志向し、事業環境の変化をいち早く察知して他よりも一歩先を行く変革に挑み続けてきたことが、また1つ実を結んだととらえています。

戦略経営計画"FUSION15"では「環境貢献と事業拡大の両立」を基本方針として、高効率空調機器の普及拡大、省エネソリューションの提供、環境イノベーション事業などの施策をグローバルに展開してきました。2015年度は環境技術開発の高度化とスピードアップをめざして「テクノロジー・イノベーションセンター」を開所します。「空調」から「空気」へ、「建物」から「空間」へと発想を広げ、持続可能な社会へのイノベーションを実現していきます。

当社グループの成長を支える要素として、人材育成にもますます注力していきます。いまや事業は世界145カ国に広がり、全従業員の8割が外国人です。当社グループは各国・地域に密着し融合を図りながら、国籍・年齢・性別などにかかわらず、各従業員が生き生きとやりがいをもって働き、それぞれの力を最大限に発揮して成長できる環境づくりに努めています。特に日本国内では、女性の活躍推進に取り組み、働きやすさを追求した支援制度を拡充しています。

（出所）ダイキン工業ホームページ（http://www.daikin.co.jp/data/investor/report/daikin_jar15.pdf）

■ 3-2. 方針・目標 - 女性のキャリア促進

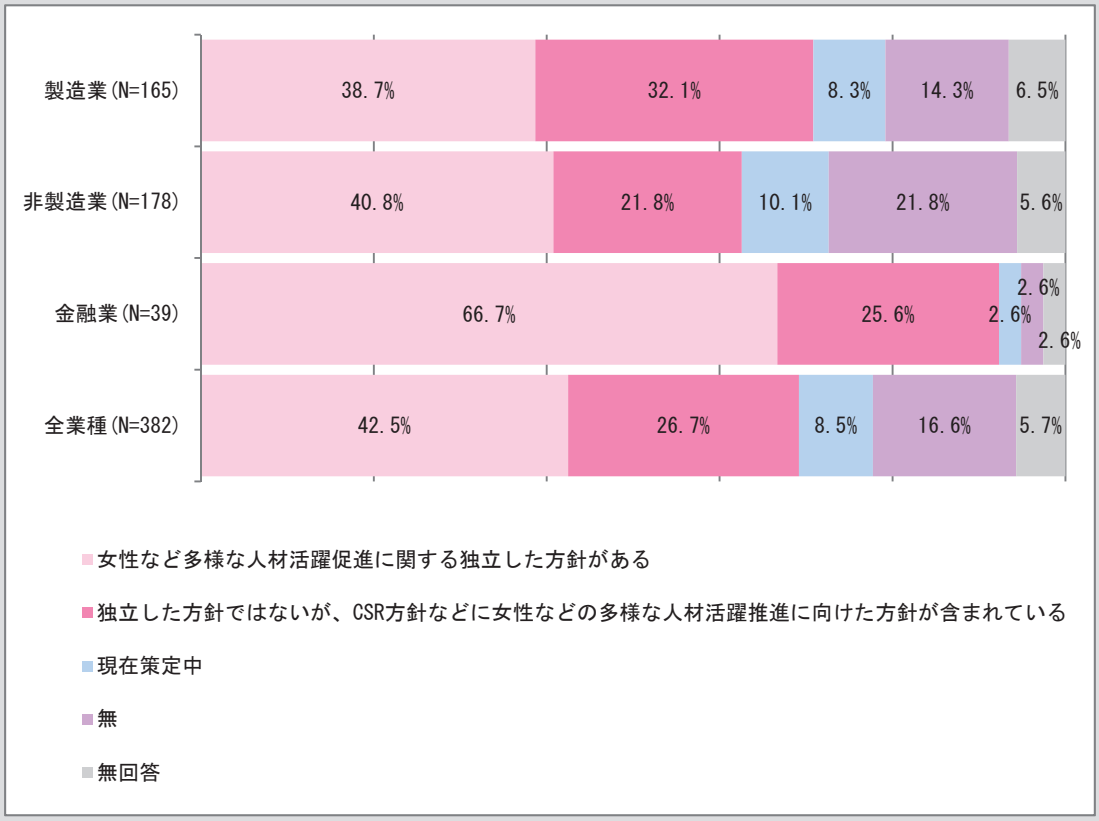
「女性など多様な人材活躍促進に関する独立した方針がある」と回答している企業は、全体の 42%でした。また、26%の企業が「独立した方針ではないが、CSR（企業の社会的責任）方針などに女性などの多様な人材活躍推進に向けた方針が含まれている」と回答しています。

一方、女性のキャリア促進に向けた数値目標については、全体の半数以上の企業が、「有」と回答しています。

方針・目標 - 女性活躍推進

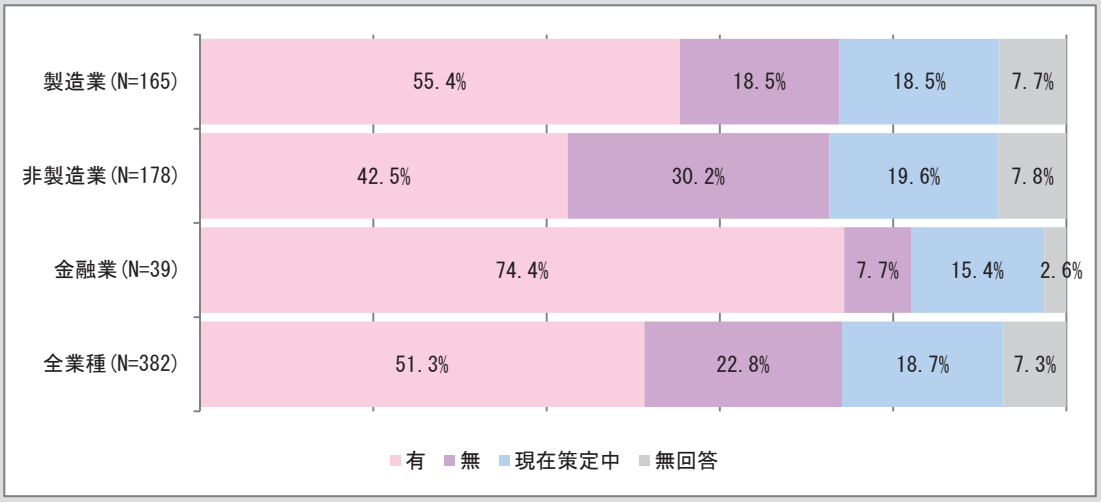
業種区分別にみると、製造業と非製造業は約 4 割、金融業は 7 割弱の企業が「女性など多様な人材活躍促進に関する独立した方針がある」と回答しています。

図表 16　女性など多様な人材活躍促進に向けた方針の有無



一方、女性のキャリア促進に向けた数値目標については、製造業と非製造業では 4～5 割、金融業については 7 割の企業が「有」と回答しています。

図表 17　女性のキャリア促進に向けた数値目標の有無



女性活躍推進に係る方針（住友林業）

住友林業は、「住友林業グループ女性活躍推進宣言」という女性活躍促進に関する独立した方針を設定しています。この方針においては、「多様な人財の活用および多様な発想による事業戦略が重要」であるとの考えが明らかにされています。そのうえで、「女性の活躍機会を拡大し、女性ならではの発想力を活かし、多様な価値観の融合による新たなイノベーションを創出すること」を宣言しています。

女性活躍推進宣言

住友林業グループ女性活躍推進宣言

住友林業グループは「多様性を尊重し、自由闊達な企業風土をつくる」という行動指針のもと、多様な人財の活用および多様な発想による事業戦略が重要だと考えています。ダイバーシティ経営の一環として女性活躍を積極的に推進することは、社会の要請にも応えることになると共に企業価値を高めます。
ここに女性の活躍機会を拡大し、女性ならではの発想力を活かし、多様な価値観の融合による新たなイノベーションを創出することを宣言します。

1. **女性が働きやすい環境を創出する**
   国内において、少子高齢化が進み労働人口の減少が見込まれる中、価値観、年齢、性別、国籍にとらわれない多様な人財を活用し、女性社員が個々の生活を大切にしながらも、働きやすく意欲的に仕事に取り組むことができる職場風土醸成や環境整備を進めていきます。
2. **女性ならではの発想力を活かす**
   各企業において、女性目線での発想を活かした新しい商品やサービスが生まれるなど、事業上での女性の活躍が顕著になっています。当社のあらゆる事業領域において、新たな価値の創造に繋がる女性ならではの発想が自然と活かされる風土づくりや仕組みづくりを進めます。
3. **女性の活躍で、新たなイノベーションを創り出す**
   価値観、年齢、性別、国籍など、ダイバーシティ（多様性）に富んだ社員が活発に交流することは、新しい発想につながります。特に女性社員の活躍の場を拡げることを通じて、営業手法や商品開発、事業戦略、業務効率改善などのあらゆる領域においてイノベーションを創り出していきます。

2013年12月24日
代表取締役 社長　市川　晃

（出所）住友林業ホームページ（http://sfc.jp/information/company/keiei_rinen/woman/）

■ 3-3. 方針・目標 - 仕事と家庭との両立サポート

「ワーク・ライフ・バランス促進に向けた独立した方針を策定している」と回答した企業は全体の 33%超、「独立した方針ではないが CSR 方針などに含まれているワーク・ライフ・バランス促進の方針がある」と回答した企業は 30%となっています。

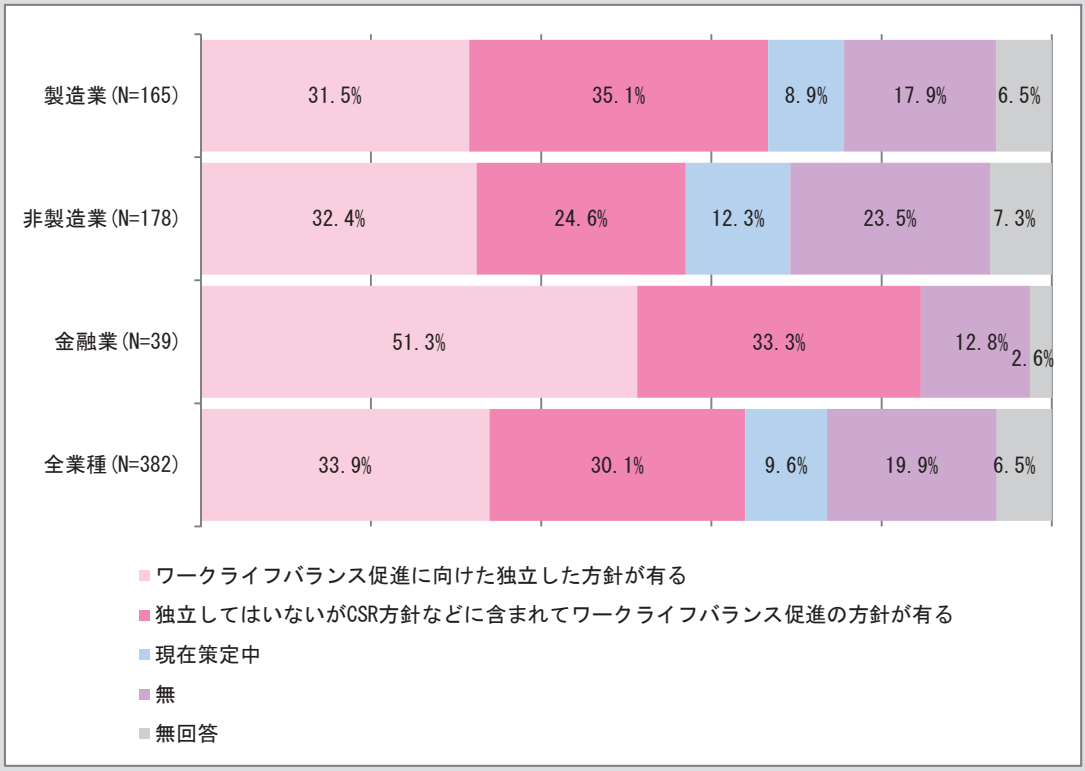
一方、ワーク・ライフ・バランス促進に向けた数値目標については、43%の企業が「有」と回答しています。

ワーク・ライフ・バランス促進に向けた方針・目標

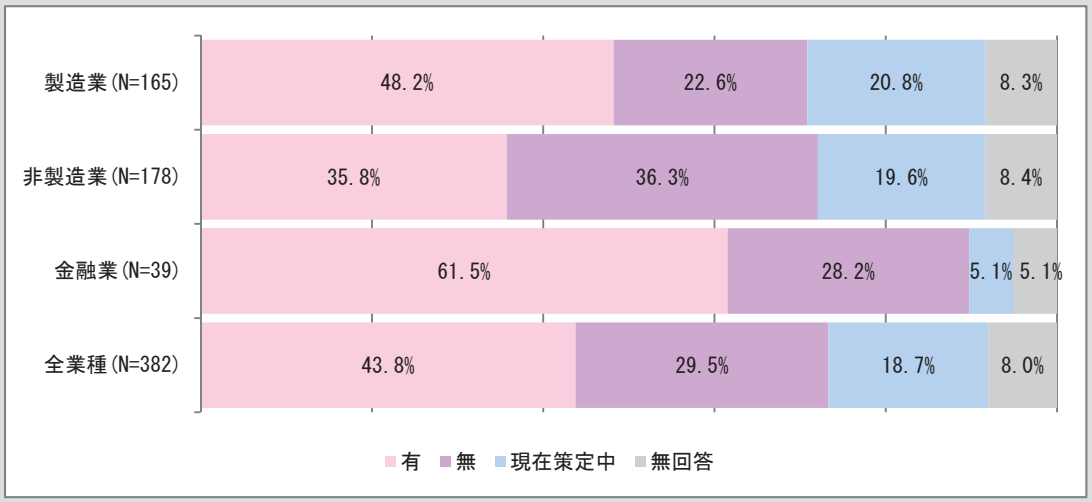
業種別でみると、製造業と金融業は約 35%の企業が「独立した方針ではないが CSR 方針などに含まれているワーク・ライフ・バランス促進の方針がある」と回答しています。また、ワーク・ライフ・バランス促進に向けた数値目標については、製造業で 5 割、非製造業で 3 割超、金融業では 6 割超の企業が策定済であると回答しています。

なお、ワーク・ライフ・バランス促進に向けた数値目標について「有」と回答した企業のうち、ほぼ半数が「労働時間削減に関する目標」を策定済である一方、「男性による育児休業取得に関する目標」を策定している企業は 13%に留まっています。

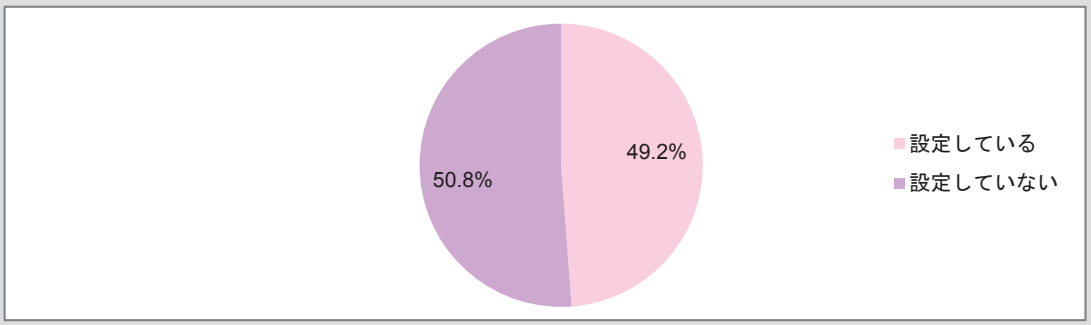
図表 18　ワーク・ライフ・バランス促進に向けた方針の有無



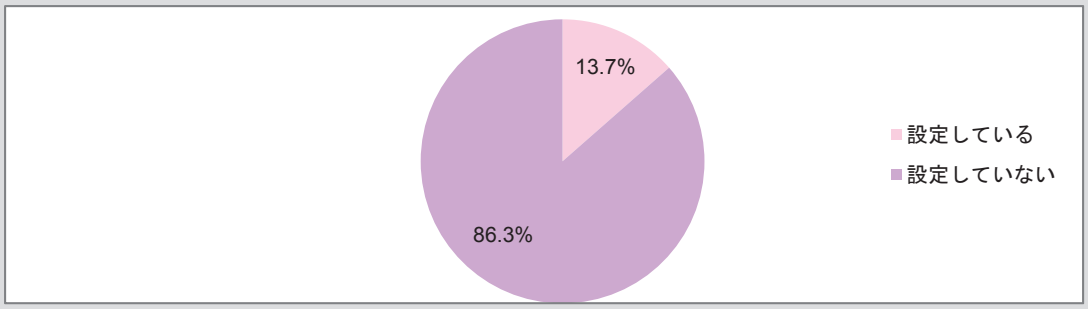
図表 19　ワーク・ライフ・バランス促進に向けた数値目標の有無



図表 20　「労働時間削減に関する目標」を設定している企業の割合[11]



図表 21　「男性による育児休業取得に関する目標」を設定している企業の割合[12]



[11]仕事と家庭との両立サポートに向けた数値目標について「有」と回答した企業を母数とした場合の割合を示している。
[12]同上。

仕事と家庭との両立サポートに向けた方針（大阪ガス）

大阪ガスでは、ダイバーシティ推進の一環としてライフスタイルの多様性を意識した取組を推進することが方針として掲げられています。

基本方針

大阪ガスグループは、新しい価値を生み出せる強靭な組織づくりを通じて企業価値の向上を目指すために、ダイバーシティを推進します。

- 性別、年齢、障がいの有無、国籍、雇用形態、ライフスタイル※1、宗教、性的指向※2／性自認※3等に関わらず多様な人材が、差別されることなく尊重しあい承認され、やりがいが感じられる企業グループを実現します。
- 誰もが活躍できる環境基盤として、生産性の高い働き方を推進し、ワークライフバランスを追求します。

※1 ライフスタイル
育児・介護期間等ライフステージにおける働き方
※2 性的指向
レズビアン・ゲイ・バイセクシャル等
※3 性自認
トランスジェンダー（性同一性障がい者を含む）

（出所）大阪ガスホームページ（http://www.osakagas.co.jp/company/csr/beginning/diversity_policy.html）

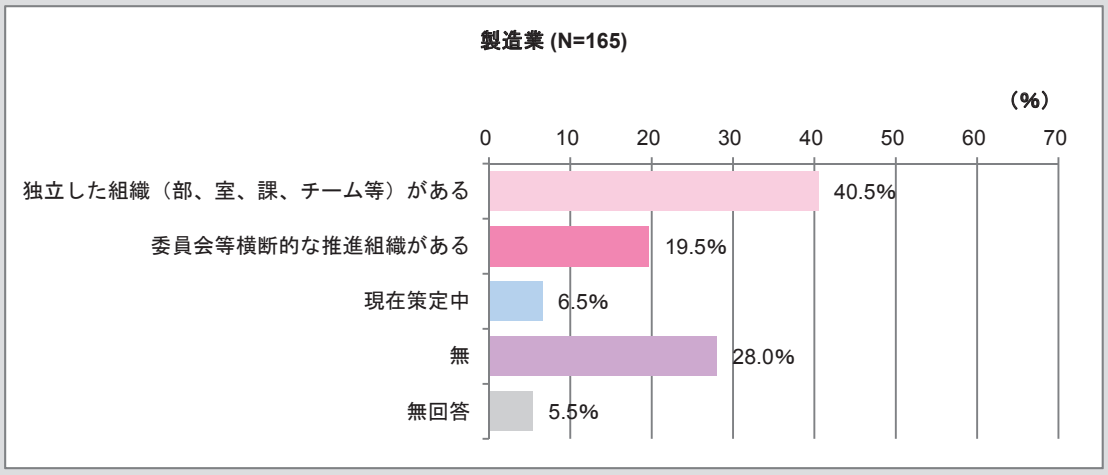
■ 3-4. 体制の整備（女性活躍推進のための組織体制）

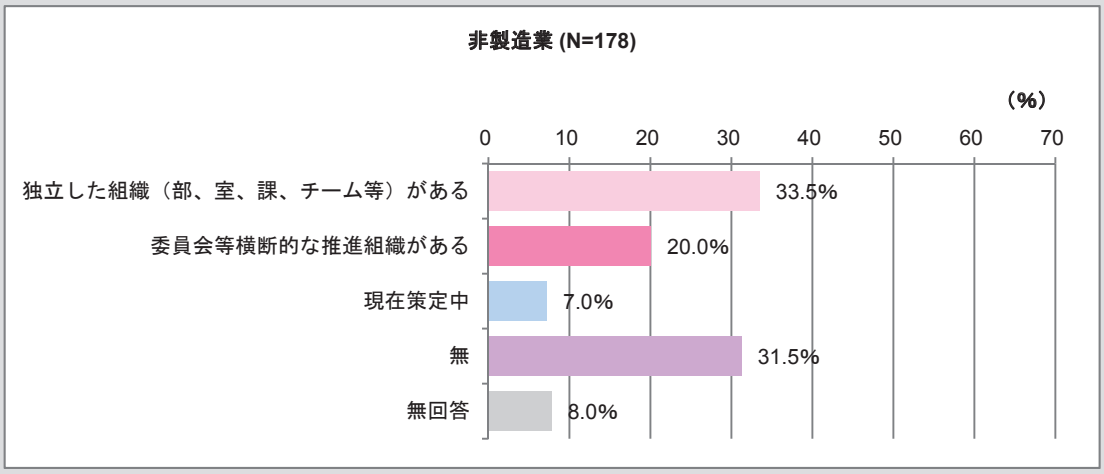
女性活躍推進のための組織体制については、「独立した組織（部、室、課、チーム等）がある」と回答した企業の割合は全体の 39%、「委員会等横断的な推進組織がある」と回答した企業の割合は 19%となっており、約 6 割の企業が独立した組織や横断的な推進組織等、女性活躍推進のための体制を整備しているといえます。

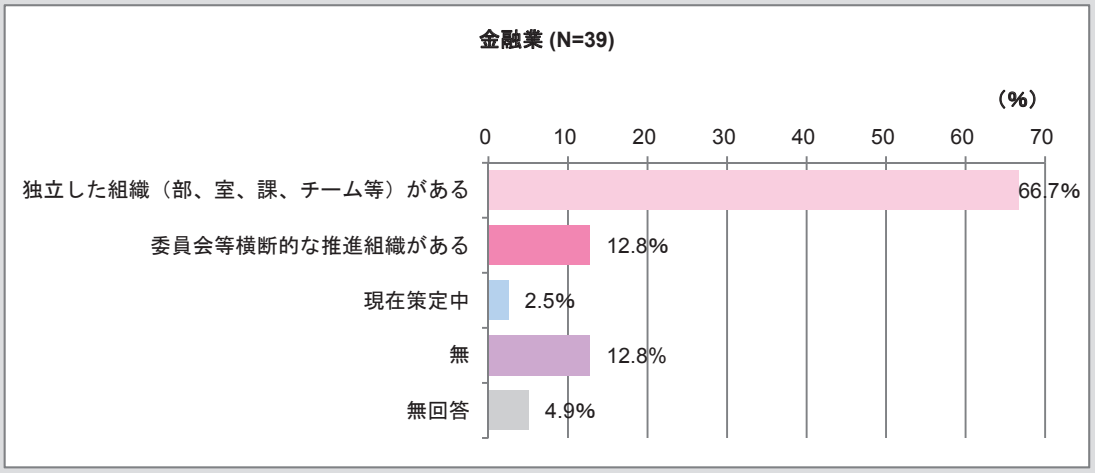
女性活躍推進のための組織体制の整備状況

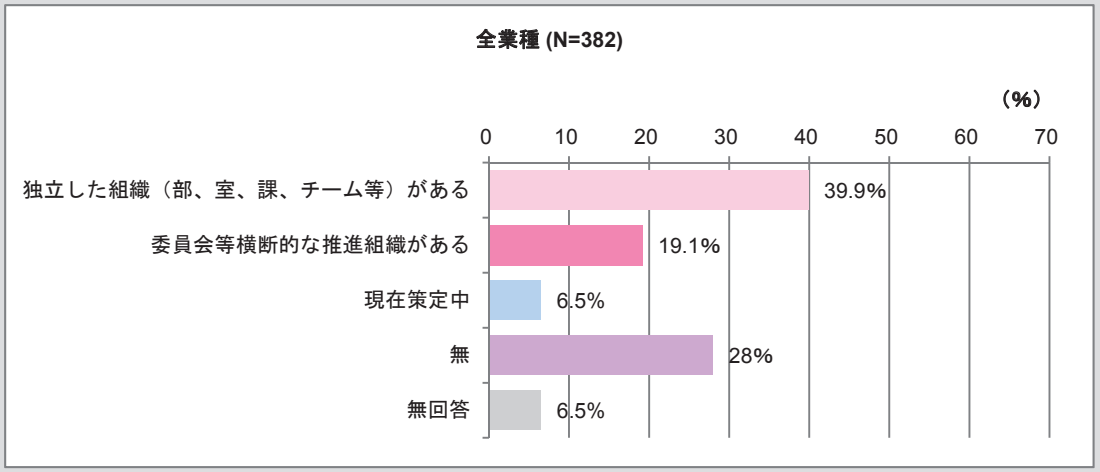
業種区分別でみると、「独立した組織（部、室、課、チーム等）がある」と回答した企業の割合は、業種区分間で差が生じていますが、「委員会等横断的な推進組織がある」と回答している企業は、いずれも 1～2 割でした。

図表 22　女性活躍推進のための組織体制の整備状況



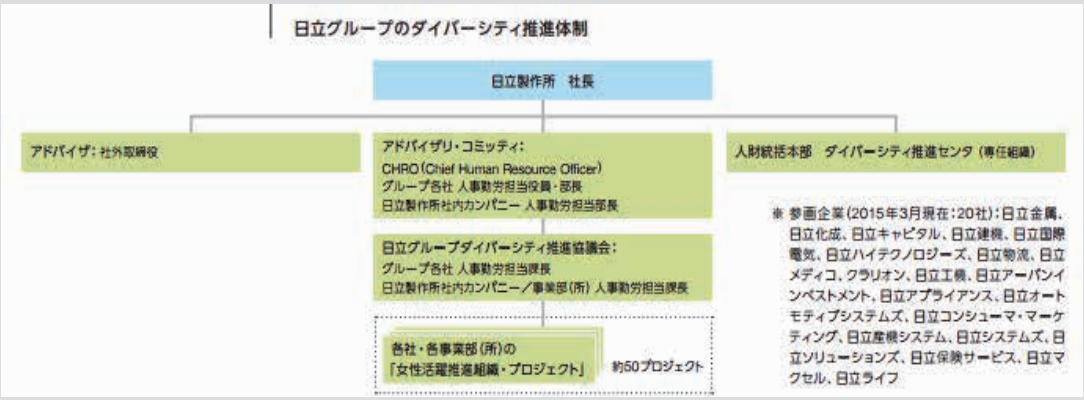



金融業 (N=39)
(%)
0
10
20
30
40
50
60
70
独立した組織（部、室、課、チーム等）がある
66.7%
委員会等横断的な推進組織がある
12.8%
現在策定中
2.5%
無
12.8%
無回答
4.9%


全業種 (N=382)
(%)
0
10
20
30
40
50
60
70
独立した組織（部、室、課、チーム等）がある
39.9%
委員会等横断的な推進組織がある
19.1%
現在策定中
6.5%
無
28%
無回答
6.5%

女性活躍推進のための組織体制（日立製作所）

日立製作所は、ダイバーシティを推進するための独立した専任組織として、「人財統括本部　ダイバーシティ推進センタ」を設置しています。また、社長直轄の横断的な組織・体制として、「アドバイザリ・コミッティ」を設け、「日立グループダイバーシティ推進協議会」、各社・各事業部（所）に設けられる「女性活躍推進組織・プロジェクト」も整備しています。



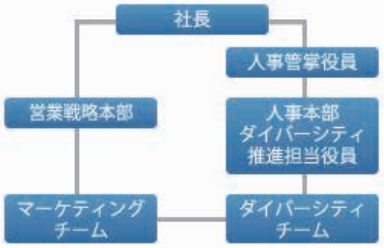
（出所）日立製作所ホームページ（http://www.hitachi.co.jp/csr/download/pdf/csr2015_119-129.pdf）

女性活躍推進のための組織体制（ローソン）

ローソンでは、社長を含めた「ダイバーシティ推進体制」において、「ダイバーシティ推進担当役員」を配置しています。これにより、役員クラスからトップダウンで取組を推進するための体制が整備されています。

ダイバーシティ推進体制

社長をトップに人事本部と連動し、ダイバーシティ推進担当役員を配置し、必要な制度設計・運用・登用等を行っています。また営業戦略本部では、女性のアイデアからのマーケティングを行い、新たな事業の価値創造に取り組んでいます。



（出所）ローソンホームページ（http://www.lawson.co.jp/company/activity/stakeholder/employee/）

■ 4-1. 取組内容 - 女性のキャリア促進

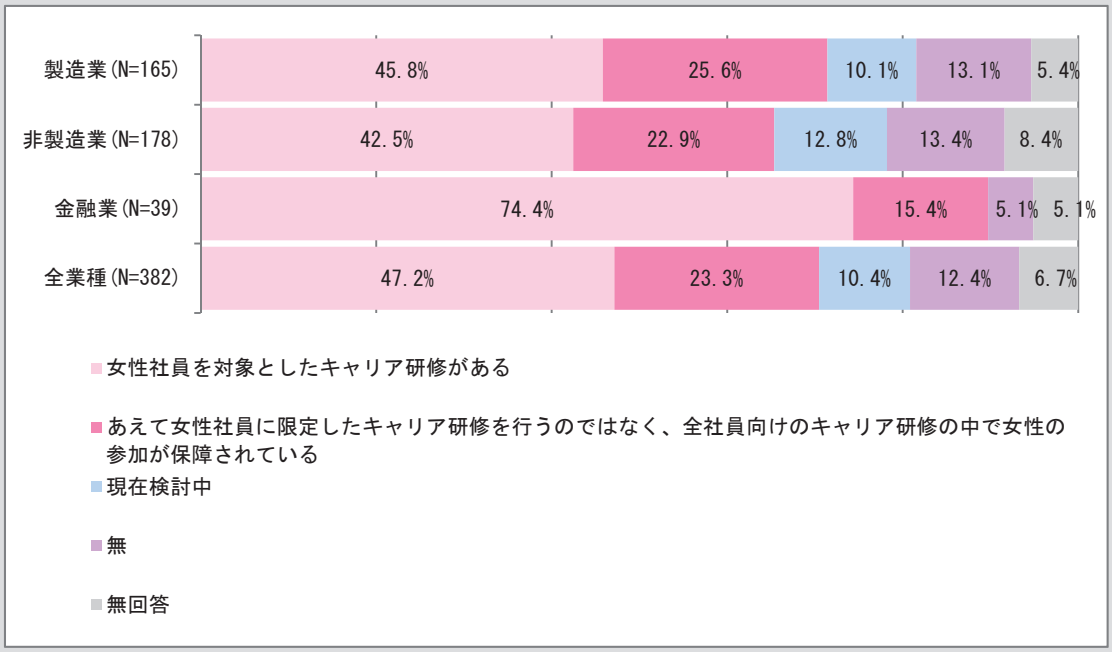
女性のキャリア促進に係る取組状況を把握するうえで、企業が「女性向けのキャリア研修」、「メンター制度・幹部と女性のコミュニケーション促進機会」、「女性のキャリア促進のための管理職へのマネジメント研修・意識啓発」の 3 点を設定しているかどうか、という観点で調査を実施しました。

その結果、「キャリア研修を実施している」と回答した企業は女性向け・全従業員向けあわせて 70%、「メンター制度・幹部との交流機会が設定されている」と回答した企業は 53%、「管理職へのマネジメント研修・意識啓発等の取組を実施している」と回答した企業は 51%と、いずれも一定の割合を占めていることが分かりました。一方、「部長・役員クラスの人事評価基準に女性活躍推進の取組状況を反映する仕組み」について「有」と回答した企業は、11%に留まっています。

取組内容 - 女性活躍推進

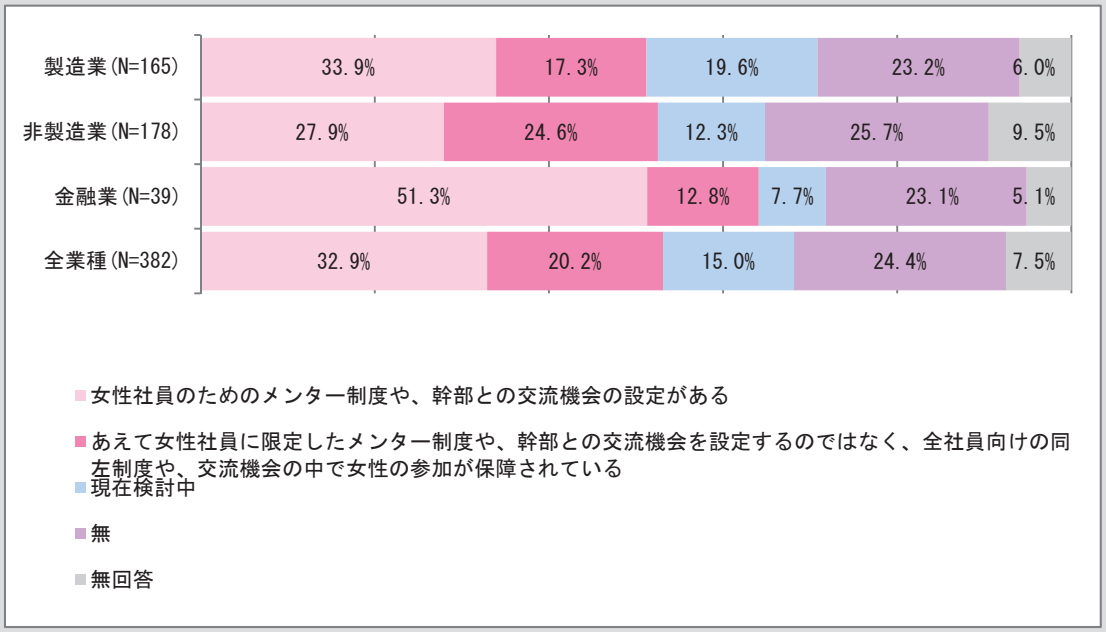
「女性向けのキャリア研修を実施している」と回答している企業の割合は金融業で高く、74.4%となっており、全従業員向けとあわせると約 9 割にのぼります。

図表 23　女性向けのキャリア研修の有無



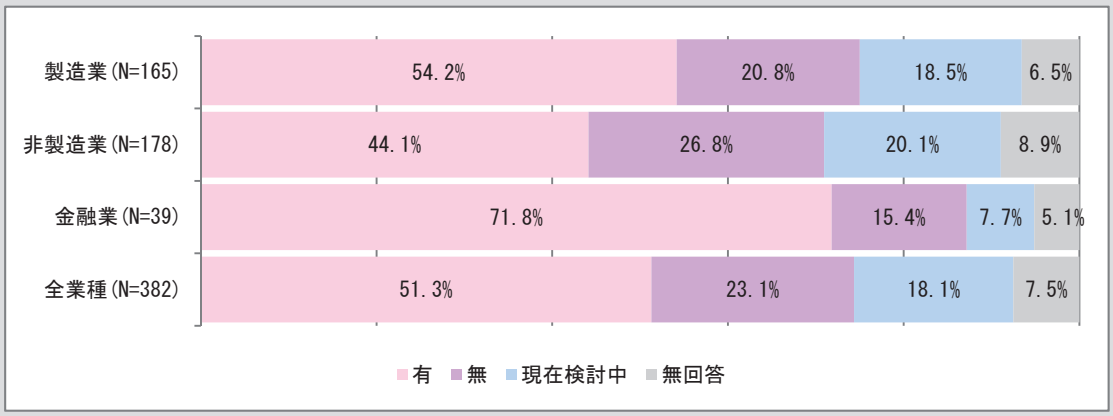
「メンター制度・幹部と女性従業員の交流機会」については、女性社員のみを対象とした取組については金融業で多く、製造業、非製造業では３割前後となっています。

図表 24　メンター制度・幹部と女性従業員の交流機会の有無



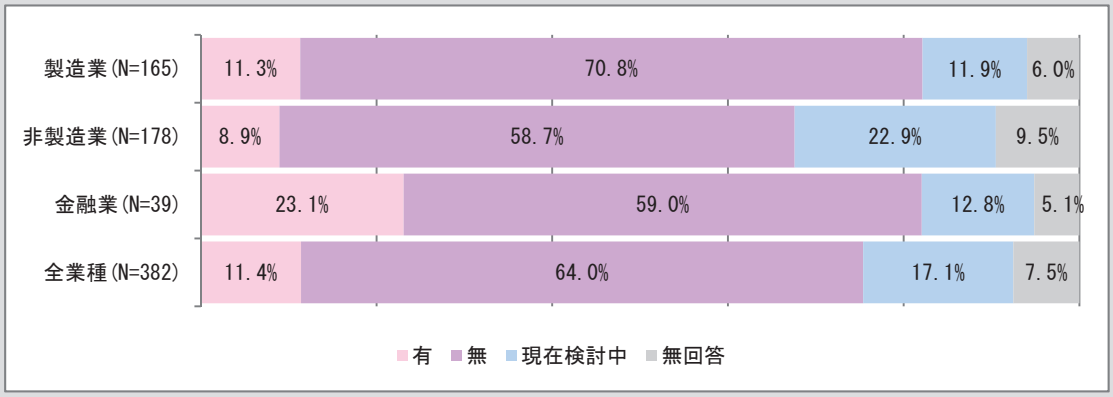
「女性のキャリア促進のための管理職へのマネジメント研修・意識啓発研修」については、金融業は７割、製造業と非製造業についても半数程度が「有」と回答しています。

図表 25　女性のキャリア促進のための管理職へのマネジメント研修・意識啓発研修の有無



「役員・部長クラスの人事評価基準に女性活躍推進の取組状況を反映する仕組み」については、業種区分間で大きな差は見られず、いずれの業種区分においても「有」と回答した企業は 1～2 割程度の水準にとどまっており、「現在検討中」の企業も 1～2 割でした。

図表 26　役員・部長クラスの人事評価基準に女性活躍推進の取組状況を反映する仕組みの有無



女性活躍推進に向けた取組（テルモ）

テルモでは、職場や世代が異なる女性リーダーがペアを組み、経験や考え方を共有し、視野拡大に繋げるための「メンター制」を設けています。

女性の活躍支援

テルモでは、多様な価値観を認め合い、企業の成長につなげていく第一歩として、経営トップが、女性の活躍を推進していくことをコミットしました。これに基づき、女性がさらに活躍できる環境・風土・意識を整えていくために、男女を問わず自分自身の価値観やこれからのキャリアについて考える機会を提供し、多様なアソシエイトが相互に認め合い、働きやすい職場で活躍するための風土づくりを推進しています。

現在、「メンター制」「復職支援セミナー」など、様々な取り組みを実施しています。

メンター制

職場や世代の異なる女性リーダーがペアを組み、様々な経験や考え方を共有しながらお互いの視野を広げ、成長につなげるための制度です。自分自身の意識やスキルを高め、組織を率いるリーダーとして活躍する人が増えることで、新しい視点、新しい価値の創造に貢献できると考えています。

2014年度「メンター制」研修参加者

（出所）テルモホームページ（http://www.terumo.co.jp/archive/ar_j/AnnualReport_2015_Sustainability_J.pdf）

女性活躍推進に向けた取組（アサヒグループホールディングス）

アサヒグループホールディングスは、女性活躍支援に関して、新任管理職研修における意識啓発、女性社員向けのキャリア開発セミナーなど各研修における経営層との意見交換の場を設定しています。また、アサヒビール株式会社においては、役員・部長クラスの行動評価基準の一つに多様な社員のキャリア促進に関する取組が評価される仕組みの導入等を推進しています。

女性の活躍推進

本格的な少子高齢社会を迎えて労働力の不足や質の低下が懸念されているなかで、アサヒグループでは、女性のさらなる活用が重要であると認識しています。そのため、女性が働きやすい環境整備を進めるとともに、女性従業員の活躍の場を広げていくよう努めています。具体的には以下の取り組みを実施しています。

■女性活躍支援研修

・若手女性社員が先輩女性社員と交流して自分自身のキャリアを考える「女性のためのキャリア開発セミナー」を開催
・国内事業会社の女性リーダーを対象に、さらなるステップアップを目的とした「女性リーダー研修」を開催
・リーダーとしての知識、スキルを身に付けるために外部研修への派遣
・リーダー手前の女性社員が異業種の会社の女性社員と交流して、リーダーシップを学ぶ「女性のためのビジネスリーダーシップ塾」を開催
・各階層の女性社員を外部研修へ派遣

■ワーキングマザーのネットワーキング

・ワーキングマザーが仕事と育児の両立について意見交換する「ワーキングマザーネットワーキング会」を開催
・先輩ワーキングマザーのキャリアの軌跡を聞く座談会を開催

■経営層との意見交換

・「女性のためのキャリア開発セミナー」をはじめとする各研修に経営層が参加し、意見交換の場を設定

■女性の登用

アサヒグループでは役員や管理職への女性の登用にも積極的に取り組んでいます。アサヒグループホールディングス(株)では、坂東眞理子氏に社外取締役、早稲田祐美子氏に社外監査役に就任いただいているほか、和光堂(株)には女性取締役がおり、海外グループ会社にも複数の女性役員が活躍しています(2015年3月現在)。
アサヒビール(株)では、女性従業員の採用やプロデューサー(管理職)への登用を積極的に推進しており、その数は年々増加しています。また、国内のグループ全体の女性管理職比率は6.7%(265名)、海外を含むグループ全体の女性管理職比率は10.6%(507名)に達しています(2014年12月末現在)。

■管理職への意識啓発

アサヒビール(株)は、2015年6月、NPO法人ファザーリング・ジャパンが主催する『イクボス企業同盟』に加盟しました。『イクボス企業同盟』とは、女性活躍推進やイクメンなど多様化する社員に理解のある理想の上司(＝イクボス)を育てていこうとする企業のネットワークです。2015年10月の「新任管理職研修」では、イクボス育成の要素をカリキュラムに組み込み意見交換を行うなど、男性が積極的に育児に関わることができる環境を社内に醸成していきます。

■評価について

アサヒビール(株)では、管理職の行動評価基準のひとつに、「多様な価値観を認め合う」という基準を設けており、多様な社員のキャリア促進をした役員・部長クラスが評価されるような仕組みを導入しています。

（出所）アサヒグループホールディングス ホームページ

（http://www.asahigroup-holdings.com/csr/society/employee/diversity.html#link02）

■ 4-2. 取組内容 - 仕事と家庭との両立サポート

仕事と家庭との両立サポートに関する取組に関して、全従業員向けに「柔軟な勤務場所・時間を認める制度」、「長時間労働削減のための具体的な取組」、「ワーク・ライフ・バランス促進に向けた社内意識啓発」の有無についての調査を行いました。

在宅勤務制度をはじめ、「柔軟な勤務場所を認める制度がある」と回答した企業は 25%でした。

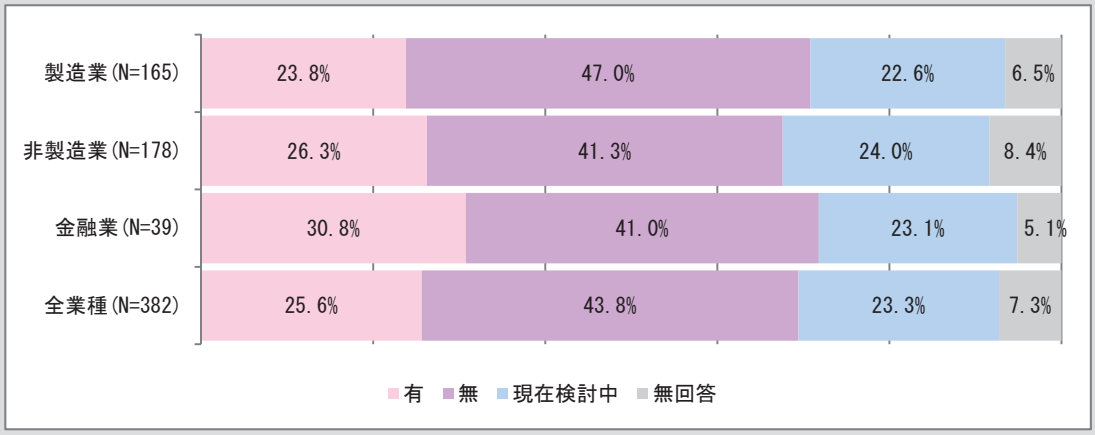
一方、フレックスタイム制度や必要に応じて勤務時間を変更することができる制度など、「柔軟な勤務時間を認める制度がある」と回答した企業は 56%と、勤務場所と比して高い水準となっています。長時間労働改善のための具体的な取組をもつ企業については、ノー残業デーの設定等が含まれるため、更に高い水準となっており、76%という結果となりました。また、「ワーク・ライフ・バランス促進に向けた社内意識啓発がある」と回答した企業は 60%となっています。

取組内容 - 仕事と家庭との両立サポート

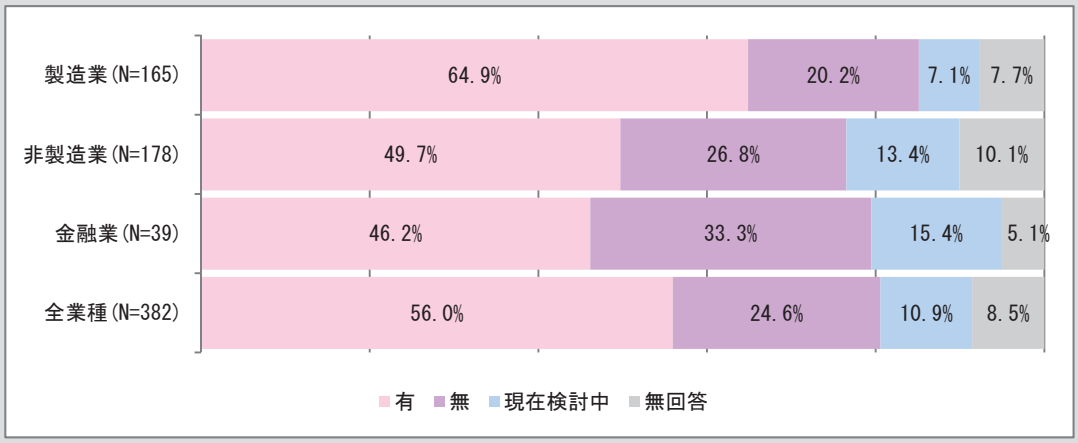
業種別で見ると、「柔軟な勤務場所を認める制度」と「長時間労働改善のための具体的な取組」の有無については、業種間でそれほど差は見られませんでした。

一方、「柔軟な勤務時間を認める制度」については製造業で約 7 割の企業が既に取組に着手しており、他の業種と比較すると高い割合となっています。

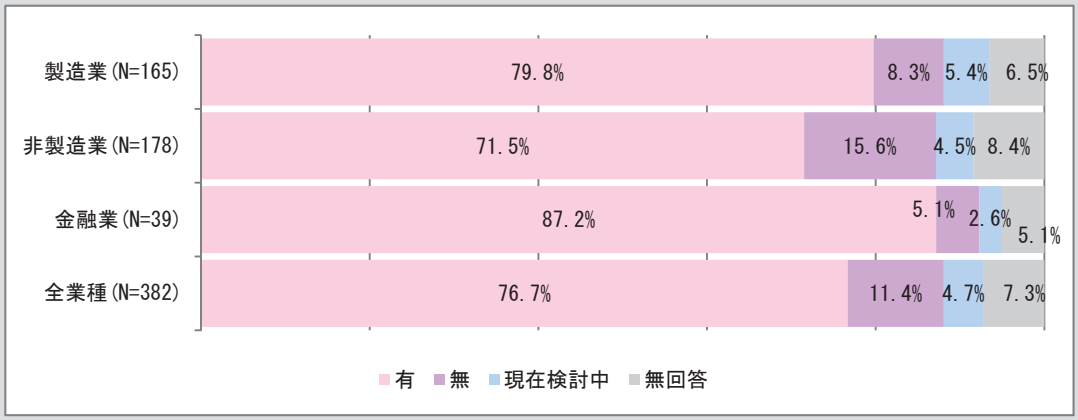
図表 27　全従業員向けに柔軟な勤務場所を認める制度の有無



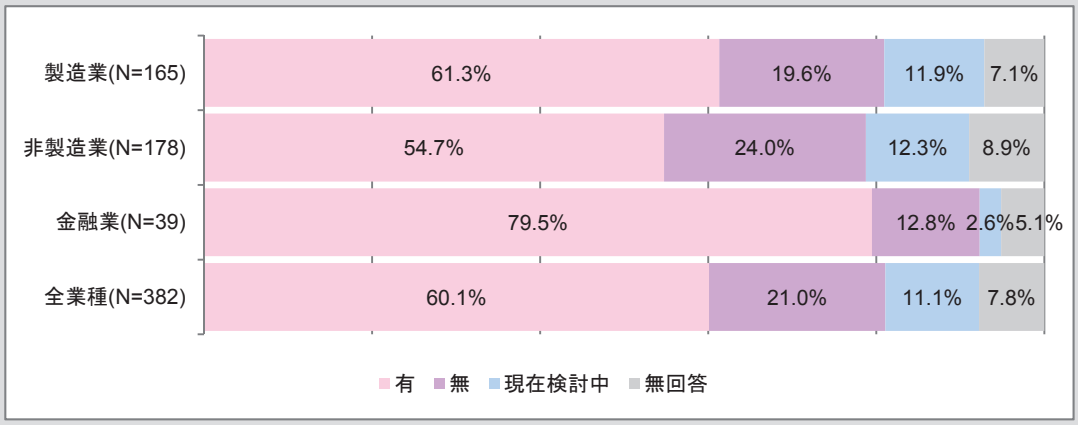
図表 28　全従業員向けに柔軟な勤務時間を認める制度の有無



図表 29　全従業員を対象とする長時間労働改善のための具体的取組の有無



図表 30　全従業員を対象とする
ワーク・ライフ・バランス促進に向けた社内意識啓発の有無



取組内容ー仕事と家庭との両立サポート（大和ハウス工業）

大和ハウス工業では、場所や時間にとらわれない働き方を実現するために、外勤者についてはモバイルによる勤怠管理、内勤者については在宅勤務の試行に取り組んでいます。これらの取組により、社員一人当たりの年間所定外労働時間の約１割削減と、有給休暇取得率の増加（対前年度比）を達成しています。

また、事業所の業績評価に「1 人時間当たりの生産性」を評価項目として組み込み、企業風土改革を推進しています。

働き方の改善と生産性向上に向けた取り組み

当社では、性別にかかわらずワークライフバランスを推進するための働き方の改善推進として、組織での所定外労働時間の平均を「75時間以内／四半期」、計画的年次有給休暇「ホームホリデー取得率75%以上とする」ことを目標とし、長時間労働の徹底的な削減に取り組んでいます。
2004年より各事業所でのロックアウト（事業所閉鎖）を導入したり、社員一人ひとりに対するきめ細やかな長時間労働削減の取り組みとして、時間外労働時間の「見える化」を実施し、長時間労働者への警告メッセージをパソコン上で発信したり、残業の事前申請の徹底や人事部による事業所への直接訪問と社員面談により、長時間労働是正について社員への理解促進に努めています。
また2015年より、長時間労働削減に向けた当社独自の取り組みとして、厳格な社内基準を設け、該当する場合は事業所業績評価においてペナルティーを科す制度の導入や、時間外労働80時間/月超過者に対し産業医による面談と100時間/月超過者に対し役員による面談の実施、人事部によるロックアウト実施の抜き打ち確認を行うなど徹底した取組みを実施しています。
さらに、場所や時間にとらわれない働き方を実現するために、直行や直帰のケースがある外勤者についてはテレワークの一環として2008年よりモバイルによる勤怠管理を導入し、内勤者については2014年より在宅勤務の試行に取り組んでいます。
これらの取り組みにより、2014年度の年間総実労働時間は2,272時間と前年度よりも43時間削減、社員一人当たりの年間所定外労働時間は422時間と前年度より41時間削減、有給休暇取得率は36.2%と前年度より2pt増加しました。 そして、さらなる働き方の改善による生産性の向上を目指し、2014年度より事業所の業績評価に「1人時間当たりの生産性」を評価項目として組み込み、企業風土改革に邁進していきます。

このページの先頭へ

（出所）大和ハウス工業ホームページ

（http://www.daiwahouse.com/sustainable/social/employee/diversity/worklife.html）

■ 4-3. 実績 - 女性のキャリア促進

女性活躍推進に関連する実績値については、女性管理職比率をはじめ、幹部職員に占める女性比率に関する調査を実施しました。調査の結果、女性管理職比率の全業種平均は8.0%となっています。

分布に着目してみると、5%未満と回答している企業が大半を占めておりますが、10%以上の企業も一定の割合で存在しています。

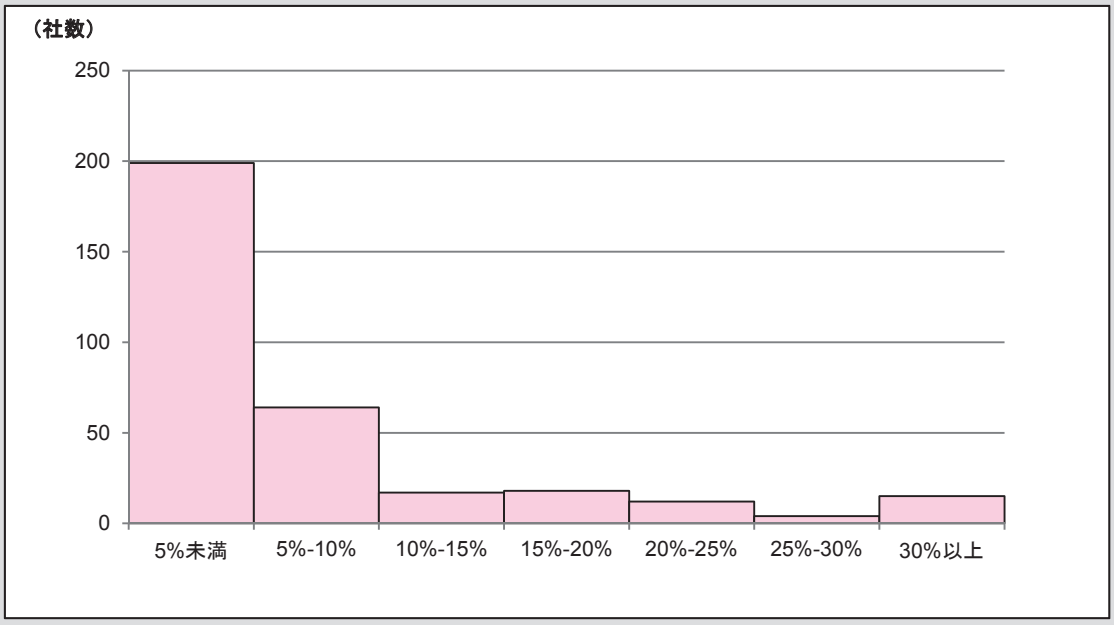
女性活躍推進に係る実績

女性管理職比率については、非製造業と金融業で平均 10%超となっています。

図表 31　女性管理職比率（平均）

業種	女性管理職比率（平均）
製造業(N=145)	4.9%
非製造業(N=150)	10.5%
金融業(N=34)	10.1%
全業種(N=329)	8.0%

図表 32　女性管理職比率の分布

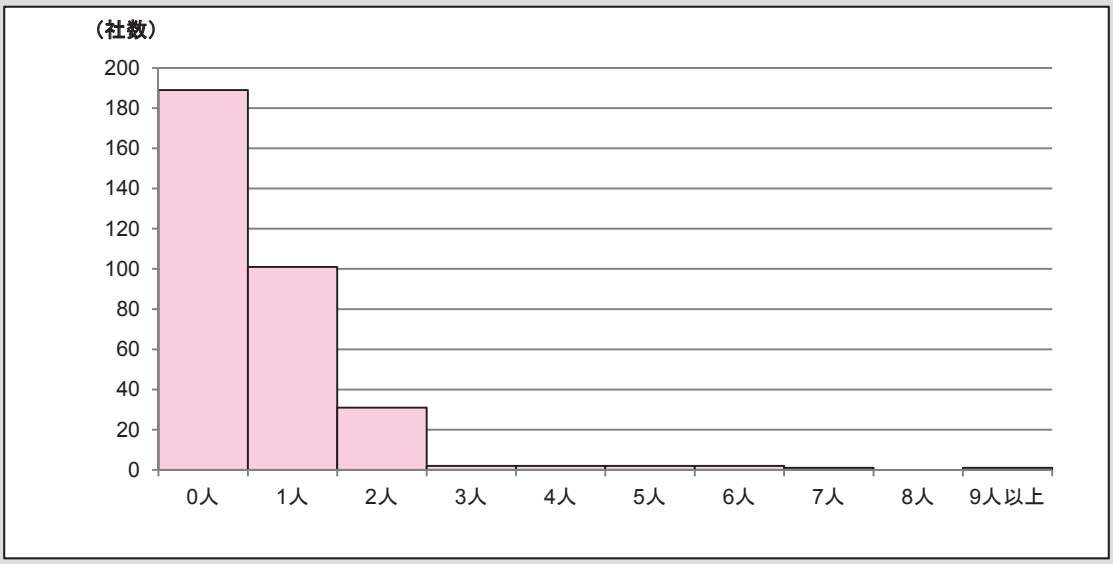


女性取締役比率（社内・社外を含む）については、全業種平均で 5%を超える水準となっています。業種区分を問わず、企業の女性登用が進みはじめたことがうかがえますが、女性取締役が 0 人という企業が、依然として、約半数を占めています[13]。

図表 33　女性取締役比率（社内・社外を含む）（平均）

業種	女性取締役比率（平均）
製造業 (N=143)	4.3%
非製造業 (N=151)	6.9%
金融業 (N=37)	6.3%
全業種 (N=331)	5.7%

図表 34　女性取締役の人数別企業数（社内・社外を含む）



社内取締役に限定すると、非製造業の女性取締役は平均 4%超となっていますが、製造業と金融業ではいずれも 1%程度の水準となっています。

図表 35　女性社内取締役比率（平均）

業種	女性社内取締役比率（平均）
製造業 (N=144)	1.5%
非製造業 (N=149)	4.6%
金融業 (N=37)	0.9%
全業種 (N=330)	2.8%

[13] 女性役員比率等の開示については、「企業内容等の開示に関する内閣府令の一部を改正する内閣府令」（平成 26 年 10 月 23 日内閣府令第 70 号）により、平成 27 年 3 月 31 日以後に終了する事業年度を最近事業年度とする有価証券届出書及び当該事業年度に係る有価証券報告書から義務付けられている。

女性監査役比率については、いずれの業種も女性取締役比率（社内・社外を含む）と同等の 5%前後の割合となっています。

図表 36　女性監査役比率（平均）

業種	女性監査役比率（平均）
製造業 (N=135)	5.6%
非製造業 (N=139)	6.4%
金融業 (N=29)	4.0%
全業種 (N=303)	5.8%

女性執行役員比率については、非製造業で 5%以上となっており、他の業種の 2 倍以上の割合で女性執行役員が配置されているといえます。

図表 37　女性執行役員比率（平均）

業種	女性執行役員比率（平均）
製造業 (N=130)	2.7%
非製造業 (N=122)	5.4%
金融業 (N=32)	2.3%
全業種 (N=284)	3.8%

■ 4-4. 実績 - 仕事と家庭との両立サポート

仕事と家庭との両立サポートに係る実績値については、どの項目についても業種区分間で大きな差は見られませんでした。全業種では、「男性による育児休業取得率」が平均 10%、有給休暇取得率が平均 55%となっています。また、柔軟な勤務時間や勤務場所を認める制度の活用率は平均 42%でした。

そのほか、男女別の平均勤続年数はそれぞれ男性 15 年、女性 12 年であり、いずれの業種区分も男女間で 3 年程度勤続年数の差が生じています。

実績 - 仕事と家庭との両立サポート

「男性による育児休業取得率」は、いずれの業種区分でも約 10%となっています。

図表 38　男性による育児休業取得率

業種	男性による育児休業取得率（平均）
製造業 (N=124)	11.4%
非製造業 (N=132)	9.0%
金融業 (N=33)	12.3%
全業種 (N=289)	10.4%

有給休暇取得率については、非製造業と金融業が 50%前後であったのに対し、製造業が 61%と比較的高い割合となっています。

図表 39　有給休暇取得率

業種	有給休暇取得率（平均）
製造業 (N=135)	61.2%
非製造業 (N=123)	49.8%
金融業 (N=34)	53.1%
全業種 (N=292)	55.5%

図表 40　柔軟な勤務制度（勤務時間、勤務場所）の活用率

業種	柔軟な勤務制度の活用率（平均）
製造業 (N=49)	50.4%
非製造業 (N=66)	39.6%
金融業 (N=9)	24.3%
全業種 (N=124)	42.8%

図表 41　女性従業員の平均勤続年数

業種	女性従業員勤続年数（平均）	男性従業員との平均勤続年数の差
製造業 (N=49)	14.1 年	2.9 年
非製造業 (N=66)	10.6 年	3.2 年
金融業 (N=9)	11.8 年	3.7 年
全業種 (N=124)	12.3 年	3.1 年

・本資料は情報提供のみを目的としたものであり、投資勧誘や特定の証券会社との取引を推奨することを目的として作成されたものではありません。万一、本資料に基づき被った損害があった場合にも、株式会社東京証券取引所、経済産業省、及びみずほ情報総研株式会社は責任を負いかねます。
・本資料で提供している情報は万全を期していますが、その情報の網羅性・完全性を保証しているものではありません。また、本資料に記載されている内容は将来予告なしに変更される可能性があります。記載している過去の情報は実績であり、将来の成果を予想又は示唆するものではありません。
・本資料のいかなる部分も一切の権利は、株式会社東京証券取引所、経済産業省、みずほ情報総研株式会社又はその情報提供元に属しており、電子的又は機械的な方法を問わず、いかなる目的であれ無断で複製、転送等はできません。

平成 27 年度　なでしこ銘柄
経済産業省委託事業「平成 27 年度企業における女性活躍推進支援の在り方に関する実態調査」

平成 28 年 3 月発行

（委託）　経済産業省
経済産業政策局経済社会政策室
〒100-8901　東京都千代田区霞が関 1-3-1
電話　03-3501-0650

（受託）　みずほ情報総研株式会社
環境エネルギー第 2 部
〒101-8443　東京都千代田区神田錦町 2-3
電話　03-5281-5285

※　無断転用、無断複製を禁じます。

経済産業省
経済産業政策局経済社会政策室
〒100-8901　東京都千代田区霞が関 1-3-1
電話：03-3501-0650

株式会社東京証券取引所
〒103-8224　東京都中央区日本橋兜町 2-1
電話：03-3666-1361