

令和5年7月3日
(令和5年7月13日追記)
経済産業省
経済産業政策局経済社会政策室

「令和4年度なでしこ銘柄」レポートの 掲載事項に関するお知らせ

令和5年7月3日、令和4年度「なでしこ銘柄」選定企業のうち、株式会社千葉銀行が選定対象外となりました。

また、令和5年7月13日、令和4年度「なでしこ銘柄」選定企業のうち、富士通株式会社が選定対象外となりました。

本書の記載事項は令和5年3月22日時点のものであり、当該変更を反映したものではない旨、お知らせします。

以上



令和4年度「なでしこ銘柄」レポート

令和5年3月

経済産業省

令和4年度「なでしこ銘柄」事業事務局

目次

◆ 1.令和4年度「なでしこ銘柄」について	3
(1) 令和4年度「なでしこ銘柄」の実施について	4
(2) 令和4年度「なでしこ銘柄」のリニューアル	5
(3) 令和4年度「なでしこ銘柄」委員会委員よりメッセージ	6
(3) なでしこの業績パフォーマンス	11
(4) 令和4年度「なでしこ銘柄」のコンセプト	13
(5) 令和4年度「なでしこ銘柄」の選定方法	14
◆ 2.令和4年度「女性活躍度調査」の実施と選定の情報	15
(1) 令和4年度「なでしこ銘柄」応募状況	16
(2) 令和4年度「なでしこ銘柄」定量調査項目	17
(3) 令和4年度「なでしこ銘柄」定性調査の項目とポイント	20
(4) 令和4年度「なでしこ銘柄」選定企業一覧	22
(5) 選定企業別に委員からの評価ポイント	23
(6) 令和4年度「なでしこ銘柄」応募企業の傾向（スコアリング）	28
(7) 令和4年度「なでしこ銘柄」応募企業の傾向（その他）	32
(8) 回答内容の傾向からの示唆（定性審査）	33
(9) 注目企業について	35
◆ お問い合わせ先	36
◆ （別紙）令和4年度「なでしこ銘柄」応募企業一覧	37

1. 令和4年度「なでしこ銘柄」について

(1) 令和4年度「なでしこ銘柄」の実施について

予測困難な時代において、ダイバーシティを取り込んだ経営が企業成長の鍵になります。

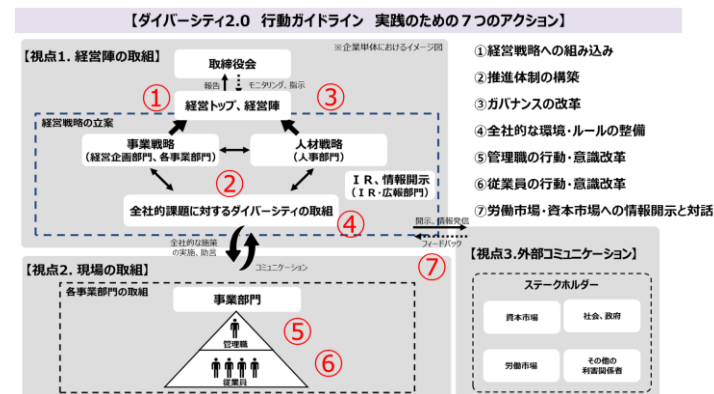
経済産業省では、平成29年3月（平成30年6月改訂）に「ダイバーシティ2.0行動ガイドライン」を公表しました。女性をはじめとする多様な属性の違いを活かし、個々の人材の能力を最大限引き出すことにより、付加価値を生み出し続ける企業を目指して、全社的かつ継続的に進めていく経営上の取組みを“ダイバーシティ2.0”と定義し、その実践のための具体的なアクションをとりまとめたものです。「なでしこ銘柄」事業もこのアクションの考えを元に調査を実施してまいりました。

他方、近年、人材を「資本」として捉え、その価値を最大限に引き出すことで、中長期的な企業価値向上につながる「人的資本経営」への注目が高まっています。また、企業による人的資本を含む非財務情報の開示のあり方についても国内外での議論が進んでおり、経営戦略と連動した人材戦略を立案し、情報開示していくことが一層求められています。

このような動きを踏まえ、令和4年度「なでしこ銘柄」は、経営戦略と連動した女性活躍推進を行う企業を選定するとともに、女性活躍推進に関する情報開示を促進することを目指して、リニューアルをして実施しました。

新たな「なでしこ銘柄」では、各社が、女性活躍を経営戦略の中にどのように位置づけ、戦略的に取組みを行い、企業価値向上の成果に結びつけているかを重要視しています。今回の応募が、自社における取組みを振り返り、今後加速していくための機会となることを願っています。また、今回応募されなかった企業におかれましても、選定企業の戦略・取組みを参考に自社の女性活躍推進に繋げていただければ幸いです。

実際、「なでしこ銘柄」に選定された企業群とTOPIX平均の比較を行ったところ、選定企業の方がパフォーマンスがよく、新型コロナウイルスの影響を受けたあとも回復が早い傾向がうかがえました。女性活躍の取組み加速は企業の成長戦略としても必要不可欠です。今回の「なでしこ銘柄」リニューアルを契機に、日本における女性活躍がより一層進むことを期待いたします。



(2) 令和4年度「なでしこ銘柄」のリニューアル

- 「なでしこ銘柄」は、「女性活躍推進」に優れた上場企業を「中長期の企業価値向上」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、企業への投資を促進し、各社の取組みを加速化していくことを狙いとして、経済産業省と東京証券取引所が共同で平成24年度より実施しています。
 - 11年目となる令和4年度の「なでしこ銘柄」は下記の点をリニューアルし、実施しました。
-
- 経営戦略と連動した女性活躍推進を行う企業を選定しました
 - ◆ 従来のように女性活躍推進に関する取組みを形式的に確認させていただく方法ではなく、自社の経営戦略の中で、女性活躍推進をどう位置付け、その取組みの成果をどのように企業価値向上につなげているか、企業独自のストーリーに着目して「なでしこ銘柄」を選定しました。各社から提出いただいた定量的なデータと定性的な情報の双方を基に評価を行いました。
 - 女性活躍推進に関する情報開示を促進します
 - ◆ 資本市場、労働市場等に向けて、女性活躍推進に取り組む企業の情報を効果的に発信することを目的に、「なでしこ銘柄」にご応募いただいた各社のデータを積極的に公表していきます。
 - ◆ 具体的には、各社から提出いただいた定量調査票（Excel）のデータを、銘柄選定の有無にかかわらず集約し、「女性活躍推進に積極的な企業」として一覧化して公表します（公表同意企業に限ります。また、一部項目を除きます）。加えて、「なでしこ銘柄」に選定された企業の定性情報（回答いただいた定性調査票（Word））については、審査委員の評価も合わせて事例集としてそのまま公表します。

(3) 令和4年度「なでしこ銘柄」委員会委員よりメッセージ

「なでしこ銘柄」事業は今回、大きくリニューアルを行いました。委員から今回の審査を振り返るとともに、これからの企業の女性活躍推進に向けて、メッセージをお寄せいただきました。



■ 座長 北川 哲雄
(青山学院大学 名誉教授、 東京都立大学 特任教授)

ダイバーシティが「自明の理」となるのは何時か

組織の活性化にあたりダイバーシティが重要であることは今更言うまでもないでしょう。我が国企業のアニュアルレポートにおいても人的資本開示要請の波も受けダイバーシティ促進を謳っているものが多くなった印象があります。しかしそれだけでは何かが足りない気がします。

最近大学でのゼミナールの授業において同業種における海外企業と日本企業とのこの点の記述についての比較調査をしました。ある学生の調査はとても興味深いものでした。

サステナビリティ先進企業として有名な欧州企業A社と同業の日本企業B社とで、テキストマイニングの手法で分析を行ったところ前者のアニュアルレポートではダイバーシティという用語は数か所しかなく文章としての記載もほとんどなかったのに対し後者の場合、用語記載のみで30数か所あり如何にダイバーシティに取り組んでいるかを文章でも強調したものになっているとの由。

実際のダイバーシティ関連の数値をみるとB社のダイバーシティは日本企業としては進んでいるがA社には遥か及ばないのです。ゼミ生との議論では、A社にとってダイバーシティは当たり前ものになっているからこそ話題にも上らないということなのだ、ということに落ち着きました。

実は私はそのA社を7年ほど前に訪問したことがあります。CEOと面談した時に、目標の一つである「女性管理職比率50%」を昨年達成できず大変残念だったと述べていたことを今思い出します。

早くアニュアルレポートからダイバーシティの文字が少なくなり、A社に並ぶ実績数値がさらりと記載されているという時代が日本企業にも来ることを期待したいものです。

(3) 令和4年度「なでしこ銘柄」委員会委員よりメッセージ

■ 委員 井口 譲二

(ニッセイアセットマネジメント
株式会社 執行役員 チーフ・
コーポレートガバナンス・
オフィサー)



女性活躍の推進は、組織の多様化を通じ、企業の競争力向上に直結しており、昨今、話題となる人的資本投資の中でも、最も重要な投資のひとつと考えています。投資家として重視するポイントは、調査表の項目のとおりとなりますが、①経営戦略内での位置付け、②女性の活躍を推進するための施策、③施策の進捗度合いを測る指標（KPI）の設定、④企業価値への施策の具体的な効果ーとなります。今回、多くの企業の調査表を読ませていただきましたが、特に、④の企業価値への具体的な効果の適切な開示は、①～③の取り組みがいかに実効的なものとなっているかを明確に示すことにつながると実感いたしました。このことは、調査表の開示だけでなく、実態面においても、まずは、企業価値向上を意識することが重要であることを示していると思います。定量的には難しい面もあると思いますが、効果のあったプロジェクトや事象など、定性面での効果の把握と開示からはじめていただければと思っております。このことが、企業における持続的な「女性活躍の推進」につながると考えています。

■ 委員 菊池 勝也

(東京海上アセットマネジメント
株式会社 理事)



誰もが活躍できる組織をいかに実現するか。この課題に正面から取り組む企業が増えてきたことは間違いないと思います。しかし、結果はまだ道半ばといえるのではないのでしょうか。女性活躍に関する取り組みとして、制度的な不平等を是正することの重要性はいうまでもなく、次のステップへと移行することが求められると考えています。今回の応募資料を拝読すると、いくつかの企業で、昇進に関する心理的な壁を克服することや女性のキャリアをどのように考えるかといった次なる課題への挑戦が確認出来ました。このような取り組みを更に広げることで女性が活躍できる環境を整備し、新たなイノベーションの創出と企業価値の向上につなげることが重要であると考えています。女性活躍は入り口に過ぎないと思います。女性活躍に向けた取り組みをきっかけとする働き方の変革を通して、性別、国籍、年齢、障害など全ての壁を無くし、多様な人材が活躍できる企業が増えることを期待します。

(3)令和4年度「なでしこ銘柄」委員会委員よりメッセージ

■ 委員 古布 薫

(インベスコ・アセット・マネジメント
株式会社 日本株式運用部
ヘッド・オブ・ESG
30%Club Japan Investor Group
Vice Chair)



「女性活躍推進は中長期の企業価値向上につながる」という観点で上場企業を選定するなでしこ銘柄が10年を経て、評価プロセスを一新した今年度の選定に参加させていただいたことを大変光栄に思います。投資家として女性役員選任や女性管理職比率向上をテーマに企業と対話する機会が増えています。企業文化や人事制度の改革は一朝一夕には実現することは難しいでしょう。女性活躍に関する諸制度の実効的な推進のためには、まず日本企業における女性活躍の歴史的経緯を把握し、未来志向で取り組むことが重要だと実感します。今回新たに開始した定性調査を読む中で、選定企業に共通していたのは女性活躍を通じて組織全体のあらゆる多様性向上につなげたい、企業価値拡大につなげたい、という経営の強い意志です。日本企業における女性活躍推進の長い歴史と関係者の方々のご尽力に敬意を表すると共に、今後も開示拡充を通じて企業と資本市場の対話が活性化することに期待します。

■ 委員 佐藤 博樹

(東京大学 名誉教授)



なでしこ銘柄の審査で気になった点をいくつか書かせていただきます。第1は、応募企業の中に、女性の活躍の場を拡大する目的として「女性ならではの見方」や「女性の顧客視点」を経営に生かすことを挙げている企業がありました。こうした考え方は、女性を一様に捉えており、女性の活躍の場の拡大の目的としては間違いです。ぜひ、女性の多様性を踏まえた活躍支援に取り組んでいただきたいと思います。同時に、男性も多様だという視点が重要です。第2に、女性の活躍支援の土台として、育休や短時間勤務など仕事と子育ての両立を支援する制度の充実を挙げている企業が多くみられました。しかし、女性の活躍の場の拡大にとって大事なものは、仕事の経験量を減らすことに繋がるこうした制度面の充実ではなく、フルタイム勤務でも仕事と子育ての両立が可能となる働き方を整備することです。つまり、時間と場所の両者に関して多様で柔軟な働き方を導入することが鍵になります。女性の活躍の場の拡大では、D & Iの視点を踏まえて取り組んでいただきたいと思います。

(3) 令和4年度「なでしこ銘柄」委員会委員よりメッセージ

- 委員 渋谷 健
(シブサワ・アンド・カンパニー
株式会社 代表取締役)



11年目に入った「なでしこ銘柄」の選定の初回から検討基準の委員として参加させていただいているが、当時までは顕著に現れていた日本社会におけるM字カーブ（女性の労働力率）の形状は近年ではかなり解消している。当時、なでしこ銘柄の選定で企業から「女性役員・管理職のパイプラインがない」という声が聞こえてきたが、現在では言い訳に全くなならない。また当時では「女性の活躍」「女性の活用」という表現が混在していたが、さすがに最近では（人が足りない労働力を補うための）「活用」という言葉は聞かなくなったように思う。10年後の日本の人口動態における団塊の世代の男女比率を眺めると、圧倒的な女性の存在感がある。「女性の活躍」という言葉さえ死語になっていると予測する。このように改善の傾向は確認できるものの、現在の多国間では日本企業の女性の活躍は、まだまだだ。女性の活躍を含むダイバーシティ経営を真剣に取り組む日本の企業と、なんとなく流れに任している企業の10年後の価値創造力は歴然と差がついているであろう。

- 委員 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)



今回のなでしこ銘柄の選択にあたっては、女性活躍推進の定性的な面も重視する枠組みで審査が行われました。多くの企業においては、経営トップのコミットメントが年々高まっており、経営戦略の中で女性活躍が重要な位置付けとなっていることが確認できました。中長期の高い目標を掲げると同時に、足元でも着実に必要な取組みを行っている状況を見て、大変心強く思いました。一方で、女性の活躍を実際に企業価値向上につなげていく過程では、まだまだ試行錯誤している企業が多いとの印象を持ちました。しかし、実際には、すでに企業価値として現れているケースが多いのではないのでしょうか。なでしこ銘柄に応募することにより、現状を分析しそれを言語化する、言葉として明確に表現することで、女性活躍と企業価値の関係を社内外に示していくことが可能となり、それがさらに企業価値を上げるというポジティブなサイクルが回ると思います。なでしこ銘柄が企業の変革の後押しの一助となることを願っています。

(3)令和4年度「なでしこ銘柄」委員会委員よりメッセージ

- 委員 野村 浩子
(東京家政学院大学特別招聘教授)

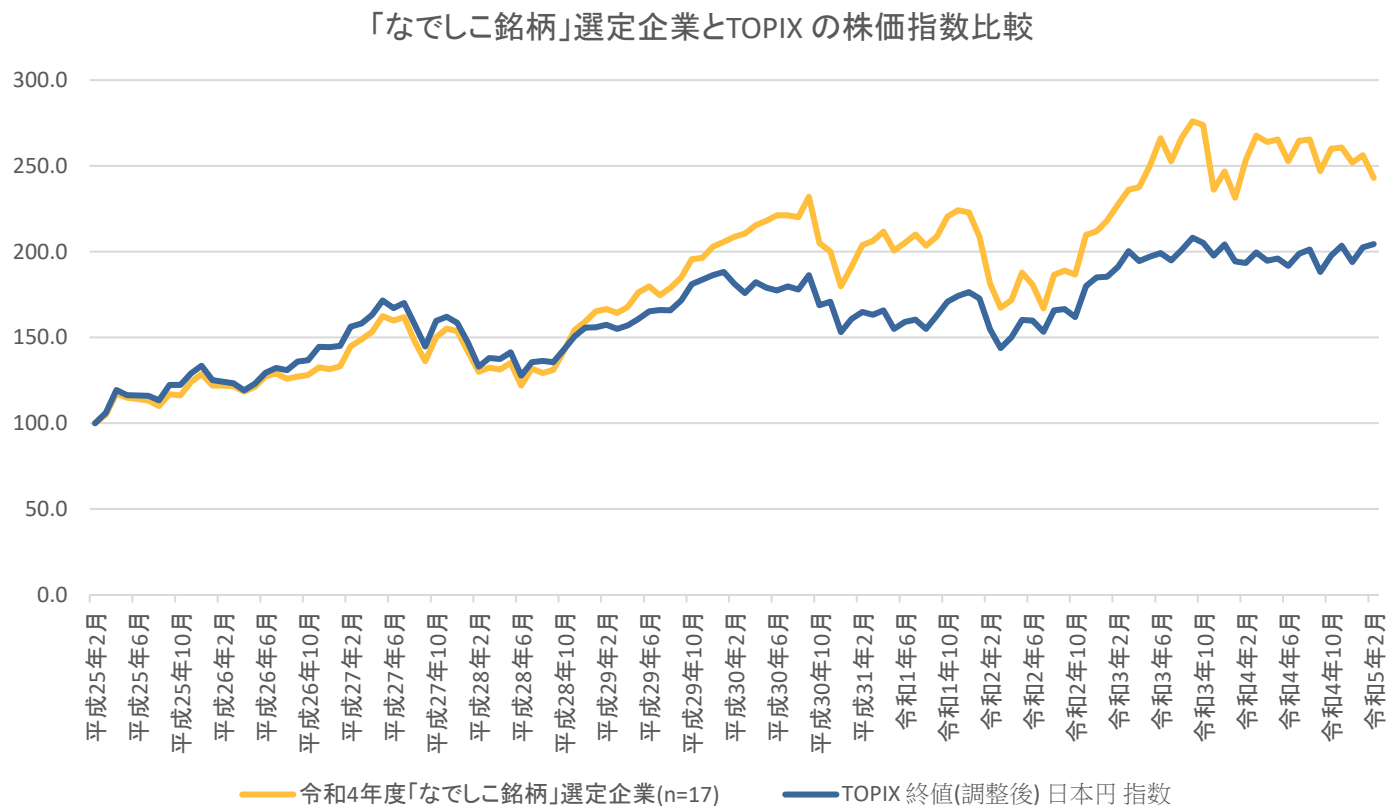


女性の活躍なくして企業の成長なし——これに異論をはさむ人は、もはやいないでしょう。いま注目の人的資本の大きな柱が女性であることに、議論の余地はないからです。しかし実際には、その進捗に各社で差がみられます。女性活躍を進めるにあたり「わが社なりのストーリー」があるか否かで、その差が開いていくのです。経営トップが、自社の経営戦略のなかに女性活躍を組み込んでストーリーをもって語ることで、社員の「腹落ち」感が高まります。属性を問わずに活躍の場が与えられることで、社員のモチベーションが上がり、企業価値向上も期待されます。さらには、株主など社外の好評価にもつながります。

令和4年度なでしこ銘柄は、施策や制度といった枠組みに留まらず、経営トップからのメッセージ、社員の心を動かす積極的な施策とその成果、投資家に向けての情報公開まで、女性活躍を貫くストーリーに注目するものです。新なでしこ銘柄の誕生をきっかけに、女性活躍の次なるステージに向けて、日本企業が一步前に進むことを願っています。

(4) 令和4年度「なでしこ銘柄」の業績パフォーマンス

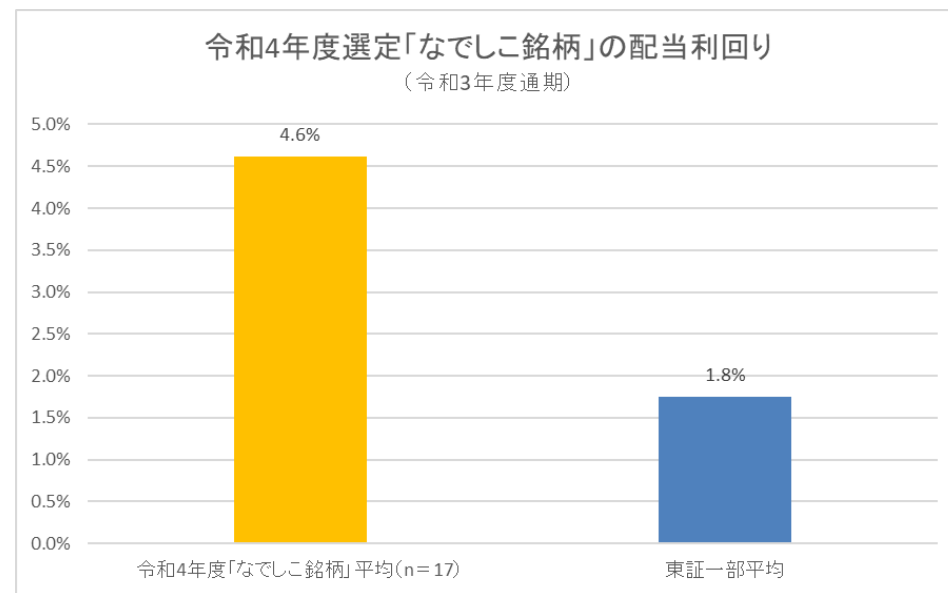
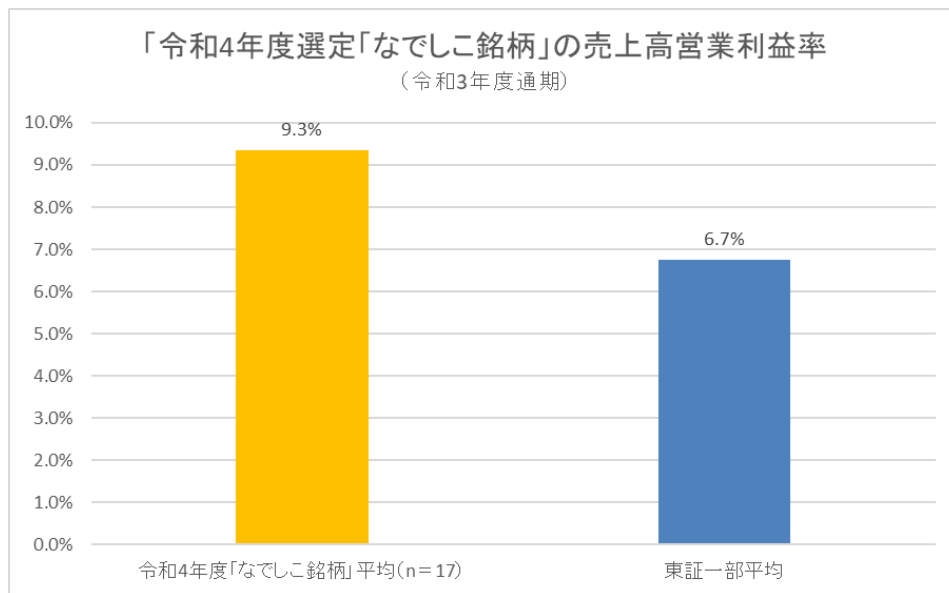
- 令和4年度「なでしこ銘柄」選定企業17社群における株価指数平均とTOPIX平均の比較 (※)
 - 令和4年度「なでしこ銘柄」の選定企業17社について、株価指数を試算しました。データの範囲は平成25年2月から令和5年2月までの10年間を対象とし、月次の終値（調整後）に基づいています。平成25年2月の終値（調整後）を100としたときの推移をTOPIXと比較しています。
 - 平成29年頃から「なでしこ銘柄」選定企業の方が株価指数が高い傾向がみられ、コロナウイルス感染拡大の影響を受けた後も「なでしこ銘柄」選定企業の回復力がうかがえます。



(※) 経済情報プラットフォーム「SPEEDA」より銘柄別の月次の株価終値及びTOPIXの月次の株価指数を抽出し、作成。

(4) 令和4年度「なでしこ銘柄」の業績パフォーマンス

- 令和4年度「なでしこ銘柄」選定企業17社群の売上高営業利益率と配当利回りを東証一部銘柄の平均値と比較したもの(※)
 - 令和3年度通期の売上高営業利益率(営業マージン)は「なでしこ銘柄」が市場の平均値を2.6%ポイント上回っています。
 - 令和3年度通期の配当利回りについても、「なでしこ銘柄」は東証一部平均と比較して2.8%ポイント上回る結果となりました。



(※) 「なでしこ銘柄」平均は経済情報プラットフォーム「SPEEDA」より該当指標に関して2021年度(2021年4月から2022年3月にかけて)の通期データを抽出し、作成。

東証一部銘柄の該当するデータは、東京証券取引所が公表している「2021年度(2021年4月期~2022年3月期)決算短信集計【連結】《市場第一部》」及び「株式平均利回り」より2021年度通期での「単純平均利回り」の平均値を算出し使用。

(5) 令和4年度「なでしこ銘柄」のコンセプト

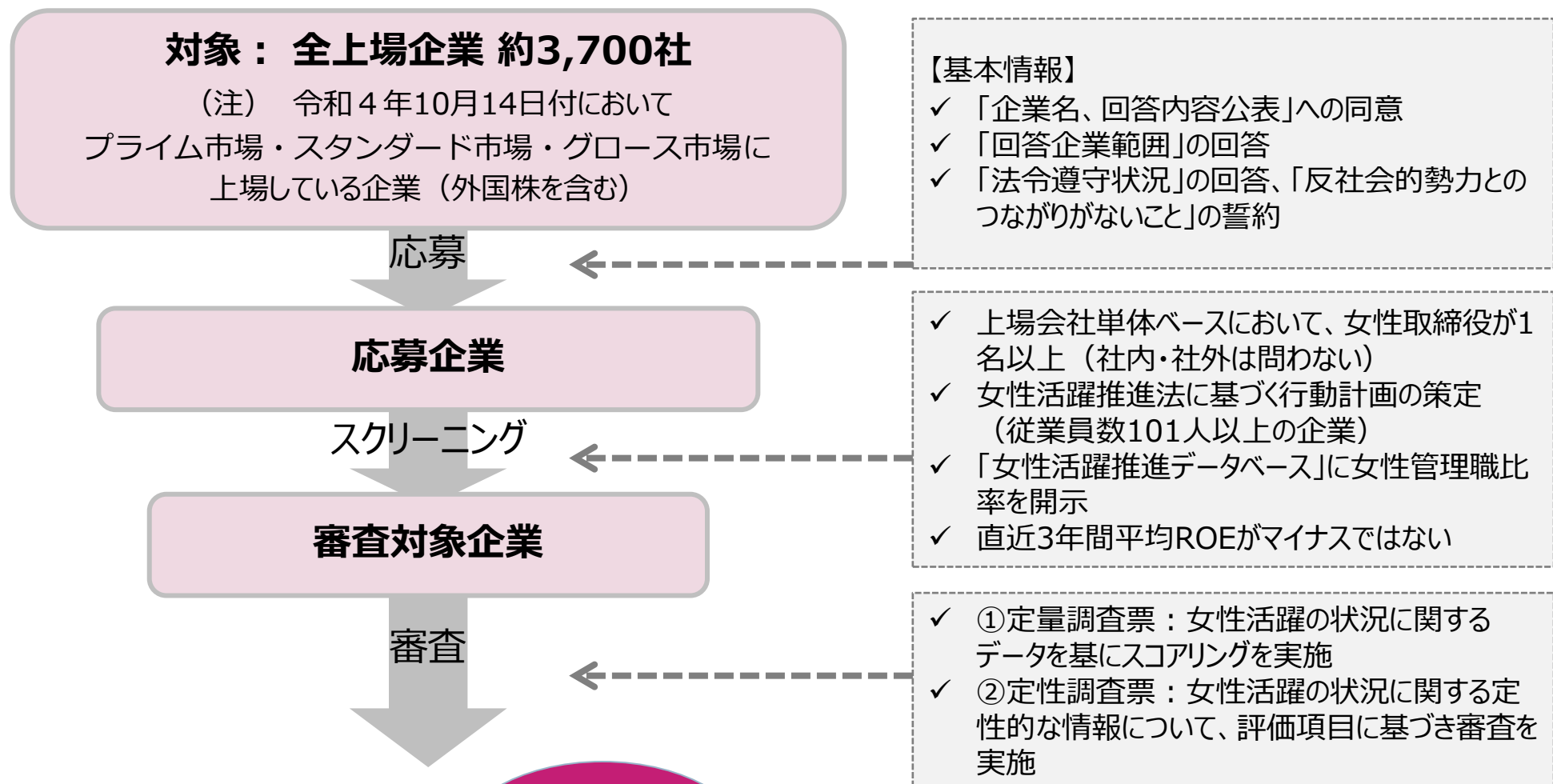
- 令和4年度の本事業では、女性活躍推進に優れた企業を「なでしこ銘柄」企業として選定しました。
- 企業の女性活躍推進の経営戦略上の位置づけ、取組みや成果の実態把握のため「女性活躍度調査」を実施し、その情報をもとに「なでしこ銘柄」を選定しました。

項目	令和4年度「なでしこ銘柄」事業
対象企業	令和4年（2022年）10月14日時点でプライム市場・スタンダード市場・グロース市場に上場している全ての企業（外国株を含む）
銘柄選定企業数	17社（17業種1枠） ※「準なでしこ」の選定はありません
応募書類 （「女性活躍度調査」調査票）	<ul style="list-style-type: none"> ・①定量調査票（Excel） ・②定性調査票（Word） ※上記①②の両調査票を提出いただいた企業のみ、銘柄選定の評価対象となります

（参考）令和4年度「なでしこ銘柄」選定に用いる業種分類（TOPIX-17の分類を利用）

1	食品	7	鉄鋼・非鉄	13	商社・卸売
2	エネルギー資源	8	機械	14	小売
3	建設・資材	9	電機・精密	15	銀行
4	素材・化学	10	情報通信・サービスその他	16	金融（除く銀行）
5	医薬品	11	電気・ガス	17	不動産
6	自動車・輸送機	12	運輸・物流		

(6) 令和4年度「なでしこ銘柄」選定方法



(注1) 法令遵守状況その他社会通念に照らしてふさわしくないと判断される場合には、選定されません。

(注2) 選定後に、女性活躍に関するスコアの前提となった情報や法令遵守状況に関する情報が虚偽であったことが判明した場合や、法令遵守状況その他社会通念に照らしてふさわしくないと判断される事実が生じた場合には、選定を取り消すことがあります。

(注3) ①定量調査票だけを提出された場合は、銘柄審査の対象外となります。

2. 令和4年度「女性活躍度調査」の 実施と選定の情報

(1) 令和4年度「なでしこ銘柄」応募状況

- 令和4年度「なでしこ銘柄」は以下の要領で募集を行いました。
- 令和4年度「女性活躍度調査」への回答をもって「なでしこ銘柄」への応募としており、令和4年度は312社の企業（うち、定量調査票・定性調査票の両方提出：255社）より応募をいただきました。



項目	内容																																		
対象企業	令和4年（2022年）10月14日時点でプライム市場・スタンダード市場・グロース市場に上場している全ての企業（外国株を含む）（約3,700社）																																		
応募期間	令和4年（2022年）10月14日（金）～11月17日（木）																																		
応募方法	調査票の電子ファイル2点（①定量調査票・②定性調査票）を令和4年度「なでしこ銘柄」事務局（ nadeshiko20@jp.ey.com ）までメールで提出																																		
応募企業数	<p>312社（うち、定量調査票・定性調査票の両方提出：255社） 業種別の応募数は下記通り： （単位：社）</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>エネルギー資源</th> <th>医薬品</th> <th>運輸・物流</th> <th>機械</th> <th>金融（除く銀行）</th> <th>銀行</th> <th>建設・資材</th> <th>自動車・輸送機</th> <th>商社・卸売</th> <th>小売</th> <th>情報通信・サービスその他</th> <th>食品</th> <th>素材・化学</th> <th>鉄鋼・非鉄</th> <th>電機・精密</th> <th>電気・ガス</th> <th>不動産</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>5</td> <td>9</td> <td>14</td> <td>13</td> <td>19</td> <td>16</td> <td>22</td> <td>10</td> <td>13</td> <td>20</td> <td>65</td> <td>17</td> <td>29</td> <td>11</td> <td>31</td> <td>6</td> <td>12</td> </tr> </tbody> </table>	エネルギー資源	医薬品	運輸・物流	機械	金融（除く銀行）	銀行	建設・資材	自動車・輸送機	商社・卸売	小売	情報通信・サービスその他	食品	素材・化学	鉄鋼・非鉄	電機・精密	電気・ガス	不動産	5	9	14	13	19	16	22	10	13	20	65	17	29	11	31	6	12
エネルギー資源	医薬品	運輸・物流	機械	金融（除く銀行）	銀行	建設・資材	自動車・輸送機	商社・卸売	小売	情報通信・サービスその他	食品	素材・化学	鉄鋼・非鉄	電機・精密	電気・ガス	不動産																			
5	9	14	13	19	16	22	10	13	20	65	17	29	11	31	6	12																			

(2) 令和4年度「なでしこ銘柄」定量調査項目

- 定量調査票は女性活躍推進の度合いを確認する指標として、資本市場、労働市場のニーズを反映した項目を設定しています。右記の質問で構成されています。
- なお、「男女間賃金格差」については、女性活躍推進法及び有価証券報告書における開示義務化の動きに伴い、次年度以降項目に追加予定です。

(注) 算出定義の違い

(<https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/nadeshiko.html>における「令和4年度定量調査票」に記載)により、本資料の情報と各社の公表データが必ずしも一致しない場合があります。

(※) 比率については調査票上で自動計算されます。そのため、各社の公表データと必ずしも一致しない場合があります。

項目		スクリーニング	スコアリング	結果公表	
基本情報	企業名	—	—	★	
	業種	—	—	★	
	証券コード	—	—	★	
	女性活躍推進等に関する開示媒体 (URL)	—	—	★	
	直近の会計年度末の年月	—	—	★	
	組織形態	—	—	—	
	回答範囲	—	—	★	
	「②定性調査票」の提出有無	●	—	★	
	回答内容の公表への同意	●	—	—	
女性活躍推進における情報開示の状況	女性活躍推進法に基づく行動計画の策定有無	●	—	—	
	女性活躍推進企業データベースにおける女性管理職比率の開示	●	—	—	
女性取締役数	女性取締役数 (自社単体)	●	—	—	
役員等における女性の活躍状況	回答範囲企業の形態 (監査役会設置会社ないし委員会設置会社)		—	—	—
	実数	取締役数、うち女性	—	—	—
		うち社内取締役数、うち女性	—	—	—
		監査役数、うち女性	—	—	—
		執行役数、うち女性	—	—	—
		執行役員数、うち女性	—	—	—
	比率※	女性役員比率	—	○	★
		女性取締役比率	—	○	★
		女性社内取締役比率	—	○	★
		女性執行役員比率	—	○	★

(2) 令和4年度「なでしこ銘柄」定量調査項目

■ (続き)

		項目	スクリーニング	スコアリング	結果公表
会社全体における女性の活躍状況	実数	管理職数、うち女性	—	—	—
		課長相当職数、うち女性	—	—	—
		係長相当職数、うち女性	—	—	—
		正社員採用数、うち女性	—	—	—
		正社員数、うち女性	—	—	—
		執行役員に昇進した人数、うち女性	—	—	—
		課長相当職に昇進した人数、うち女性	—	—	—
		男女別平均勤続年数	—	—	—
	比率※	女性管理職比率	—	○	★
		女性係長相当職比率	—	○	★
		女性正社員採用比率	—	○	★
		女性正社員比率	—	○	★
		係長相当職のうち、課長相当職に昇進した比率の男女差異	—	○	—
		管理職のうち、執行役員に昇進した比率の男女差異	—	○	—
		正社員の平均勤続年数の男女差異	—	○	★
女性正社員の育児休業等からの復帰率		—	○	—	

(※) 比率については調査票上で自動計算されます。そのため、各社の公表データと必ずしも一致しない場合があります。

(2) 令和4年度「なでしこ銘柄」定量調査項目

■ (続き)

項目		スクリーニング	スコアリング	結果公表
両立支援の状況	男性正社員の育児休業取得率	—	—	★
	男性正社員の育児休業の平均取得日数	—	—	★
	正社員の1か月あたりの平均法定外労働時間	—	—	★
	正社員の年次有給休暇取得率	—	—	★
	えるぼし・くるみん取得状況	—	—	★
女性管理職比率経年変化	5期前の女性管理職比率	—	—	—
	10期前の女性管理職比率	—	—	—
	5期間の女性管理職比率の変化率	—	—	—
	10期間の女性管理職比率の変化率	—	—	—
その他	法令遵守状況	●	—	—
	反社会的勢力とのつながりがないこと	●	—	—
ご連絡先	ご担当者ご連絡先	—	—	—
アンケート	採用時、配属時や人材育成時等における、技術系分野の女性の活躍推進に関する課題とそれに対する取組み	—	—	一部企業
	女性社員特有の健康課題を解決し、より女性が活躍しやすい環境作りを行うための取組みについて、フェムテックの活用等の具体例	—	—	一部企業

(※) 比率については調査票上で自動計算されます。そのため、各社の公表データと必ずしも一致しない場合があります。

(3) 令和4年度「なでしこ銘柄」定性調査の項目とポイント

- 定性調査票は自社の女性活躍推進の取組みやその成果を簡潔に説明いただく調査票です。以下の質問で構成されています。

質問項目	
-	企業の基本情報
1	女性活躍推進と経営戦略との関係
	1.1 女性活躍推進について、経営トップ（例：CEO）のメッセージ
	1.2 女性活躍推進の経営戦略上の位置付け（経営戦略や企業価値向上の観点から具体的に）
2	女性活躍推進に係る取組みの推移やその状況変化
	2.1 特に重視している女性活躍推進の指標（3つ以内） その指標および目標値の設定理由 （経営戦略や企業の課題等と紐づけて）
	2.2 目標達成に向けた取組み・進捗状況・課題・今後のアクション
3	企業価値向上への寄与
	3.1 女性活躍推進の成果（女性活躍推進が企業価値向上にどのように寄与したか具体的に）
4	女性活躍推進についての情報開示の考え方と状況

(3) 令和4年度「なでしこ銘柄」定性調査の項目とポイント

■ 定性調査票の内容に対して、大きく下記4つの評価視点を基に、審査しました。

視点	評価項目	評価のポイント
I. 戦略性	① トップマネジメントのコミットメント	<ul style="list-style-type: none"> 女性活躍推進について、明瞭かつロジカルに説明している。 経営トップが経営戦略として女性活躍推進をとらえ、例えばKPI・ロードマップを策定し、自らの責任で全社的な取り組みとしてリードしている。 自ら自社の企業理念、存在意義、企業文化を明確に発信し、管理職、現場社員まで浸透させている。
	② 経営戦略と人材戦略（女性活躍推進）の関連付け	<ul style="list-style-type: none"> 企業価値向上を踏まえて自社の経営戦略と、人材戦略（女性活躍推進）の方針を明確に位置付けている。 女性活躍推進について、目指すべき姿（To be）の設定と現在の姿（As is）とのギャップの把握を定量的に行っている。 そのギャップを踏まえた人材戦略（女性活躍推進）が適切なものになっている。 取締役・経営層レベルで密な議論を行い、モニタリング体制を構築している。 女性活躍推進を通して具体的な企業価値向上を見据えている。
II. 取組み	③ 自社の経営戦略を踏まえた、適切な指標・目標値の設定	<ul style="list-style-type: none"> ビジネス状況、経営課題、女性活躍状況、比較可能性等を踏まえた、指標設定の理由を明確に説明できている。 指標の定義等を明確に説明できている。 企業価値向上を見据えて、意欲的な目標値を設定している。
	④ 自社の状況・課題に即した取組みの実施	<ul style="list-style-type: none"> 現在の取組みの状況と達成状況をしっかりと捉えている。 現状分析を踏まえ、具体的な今後の取組みを説明できている。 成果を出し続けるためのPDCAサイクルを具体的に説明できている。
III. 成果	⑤ 企業価値向上への寄与	<ul style="list-style-type: none"> ビジネス上の成果を記載できている。 特に、社員の意識改革等にとどまらず、イノベーションの創出を通じた企業の中長期的な企業価値向上を具体的に説明できている。
IV. 開示	⑥ 情報開示の考え方や状況	<ul style="list-style-type: none"> 情報開示を積極的に行う必要性を認識し、行っていく姿勢が具体的に示されている。 女性活躍推進についての情報が下記のような適切な媒体にて公表されており、労働市場や資本市場等ステークホルダーとの対話に活用されている。

(4) 令和4年度「なでしこ銘柄」選定企業一覧

令和4年度「なでしこ銘柄」として、17社を選定しました。選定された企業は以下のとおりです。

	業種	「なでしこ銘柄」選定企業	過年度選定実績 (●：なでしこ銘柄 ○：準なでしこ(注3))										
			H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	
1	食品	味の素株式会社							●	●	○	○	●
2	エネルギー資源	出光興産株式会社											
3	建設・資材	株式会社LIXIL (注1)		●	●		○		●	●	●	●	
4	素材・化学	株式会社資生堂									○	●	●
5	医薬品	大塚ホールディングス株式会社								○	●		
6	自動車・輸送機	株式会社アイシン(注2)									○	●	●
7	鉄鋼・非鉄	古河電気工業株式会社							●		●		
8	機械	株式会社小松製作所			●	●	●	●					
9	電機・精密	富士通株式会社				●	○				○		
10	情報通信・サービスその他	株式会社メンバーズ							●				
11	電気・ガス	東京瓦斯株式会社					●	●	●	●	●	●	
12	運輸・物流	株式会社商船三井										●	●
13	商社・卸売	双日株式会社					●	●	●	●	●	●	●
14	小売	株式会社丸井グループ							●	●	●	●	●
15	銀行	株式会社千葉銀行							●	●	●	●	●
16	金融(除く銀行)	SOMPOホールディングス株式会社							●	●	●	●	○
17	不動産	三井不動産株式会社											●

注1 株式会社LIXILはH30年度までLIXILグループとして選定

注2 株式会社アイシンはR2年度までアイシン精機株式会社として選定

注3 「準なでしこ」は、過去の女性活躍度調査において、全体順位上位15%以上のスコアを基準として、「なでしこ銘柄」として選定されなかった企業から業種を問わず選定したものです。令和4年度は「準なでしこ」の選定はありません。

(5) 選定企業別に委員からの評価ポイント

令和4年度「なでしこ銘柄」選定された企業について、審査にあたり評価したポイントを委員からいただきました。

業種	選定企業名	委員コメント
食品	味の素株式会社	<ul style="list-style-type: none"> 経営トップ及び取締役会という意思決定機関のコミットメントが非常に強い点、実際のインパクトを意識した実効的な施策がとられている点が評価できる。 エンゲージメントサーベイの男女間のスコアギャップを経年比較する取組みは先進的である。 「人財マネジメントシステム」を導入し、全従業員の職歴、スキル・専門性・経験などの社内人材情報の「見える化」を図る取組みを行っていることは、埋もれていた人材や女性人材を掘り起こすうえでも極めて有効である。
エネルギー資源	出光興産株式会社	<ul style="list-style-type: none"> 経営戦略として、事業の構造転換のため「多様な能力の交流・化学反応（D&I）」を目指し、そのために女性活躍推進を実施しているということが強いメッセージとして伝わってきた。また、開示に関する方針が明確である点も高く評価できる。 人事制度改革や各種取組みを実施することが、各指標やエンゲージメントサーベイの数値向上にしっかりとつながっていると評価できる。 数値目標については一貫性のある設定がなされ、今後の向上の期待感が伺える。
建設・資材	株式会社LIXIL	<ul style="list-style-type: none"> CEOが委員長を務めるD&I委員会の設置など推進体制が説明されており、経営戦略におけるDE&Iの位置付けが明確である。 人事施策全体にD&I戦略を反映した上で、重点施策が明確で、PDCAサイクルが上手く回っていると評価できる。 今後、ビジネス上の成果として、女性の視点を生かした商品開発例に留まらず、財務情報との関連性まで提示されるとなおよび。
素材・化学	株式会社資生堂	<ul style="list-style-type: none"> 社長のコミットメントが明確に示されている。 女性活躍の基盤を既に確立しており、そのうえでパイプラインのさらなる強化に注力し、「女性リーダー育成塾」などの取組みを進めている点が評価できる。 企業価値向上においては、組織文化変革と女性活躍の状況との関係が示されている。あらゆる階層で女性活躍の場を実現することを掲げており、戦略が具体的である点が評価できる。

(5) 選定企業別に委員からの評価ポイント

業種	選定企業名	委員コメント
医薬品	大塚ホールディングス株式会社	<ul style="list-style-type: none"> ・ 長期間にわたって女性の活躍を推進してきたという実績が明確であり、トップのコミットメントの影響が大きいと感じる。 ・ 投資家との対話もしっかり行っており、評価できる。 ・ 女性活躍の取組みが個別の製品の開発といった具体的成果に繋がっている点は評価できるので、今後は、女性活躍施策と経営戦略との関連をより具体化することが期待される。
自動車・輸送機	株式会社アイシン	<ul style="list-style-type: none"> ・ 社長を始めとした経営陣のコミットメントが存在し、男性も巻き込んだ全社的な取組みを実施しながら、目標値を現状比高く設定することで業界トップの水準を目指している点が高く評価できる。 ・ 開示や投資家との対話の姿勢も優れている。 ・ 今後は、女性ならではの視点を必要以上に女性の役割とせず企業価値拡大のためのダイバーシティと位置付けて推進していくことに期待。
鉄鋼・非鉄	古河電気工業株式会社	<ul style="list-style-type: none"> ・ 働き方改革・D&I委員会の委員長を社長が務めるとともに、女性活躍の指標をフォローする等、トップのコミットメントが強く、戦略上の位置づけが明確である。 ・ 管理職の目標値を高く設定し、その間にマイルストーンをおいていることが評価できる。 ・ 新技術の開発において、女性技術者の活躍が示されるなど、企業ブランド向上の取組みや成果の方向性が理解できた。
機械	株式会社小松製作所	<ul style="list-style-type: none"> ・ 経営戦略におけるD&Iの位置づけが明確に説明されている。 ・ 社内常務取締役が女性、執行役員2名も女性が就いていることは、経営トップのコミットメントが無ければ実現できないことであり、評価できる。 ・ KPIの設定において、他社を参照していることを説明するなど、客観性が感じられる。他方、女性管理職比率の開示については、国内とグローバルを分けて開示すべき。 ・ グローバルのKPIを設定すること自体は妨げていないが、回答対象・エリア（地域）は日本国内としているため、国内の実績データについては開示いただきたい。

(5) 選定企業別に委員からの評価ポイント

業種	選定企業名	委員コメント
電機・精密	富士通株式会社	<ul style="list-style-type: none"> 2.1の指標において、従業員エンゲージメントのDE&I関連設問に関する回答率を用いている点が評価できる。また、2.2では、自社のこれまでの女性活躍に関する取組みや、それにより見えてきた課題とその打ち手が明確に示されており、大変わかりやすい。 働き方の多様化を見据えた、社外でのライフスタイルの多様化やキャリアの多様化を促進する取組みが行われており、関連として増収増益及び生産性の向上という具体的効果に言及されている点が評価できる。 女性採用比率については、目標数値を定めて、取組みを具体化することが期待される。
情報通信・サービスその他	株式会社メンバーズ	<ul style="list-style-type: none"> IT・デジタル業界における人材不足という課題を踏まえ、女性活躍やテレワーク推進が成果を生んでいることが理解できた。女性活躍をサポートするプログラム等戦略も明確。 開示された女性社員比率や女性管理職比率が非常に高い。また、長期的なキャリア形成の支援強化やワークライフバランスの実現のための取組みとして、時間単位有給休暇制度を導入していることや、育児中の社員に対する座談会を設けるなどの取組みを行っていることが評価できる。 2.1には2030年までの目標も掲げられているが、この目標と各種施策の関連性が示されると良い。 KPIについては既に一定程度達成されているため、他の指標を含めてより意欲的な目標設定がなされることが期待される。
電気・ガス	東京瓦斯株式会社	<ul style="list-style-type: none"> 業界特性を客観的に捉え、自社の課題を分析した上で施策の遂行にあたっている。多様性に欠け、ロールモデルが存在しなかったこれまでの状況から着実に脱しようとしている努力が伺える。 昇進のための体制整備や男女共に働きやすい制度設計に関する具体的な記載があり、しっかりと取り組んでいることが理解できた。 企業価値向上に寄与した成果として記載があった生活インフラに関連する新規事業の事例は評価できる。

(5) 選定企業別に委員からの評価ポイント

業種	選定企業名	委員コメント
運輸・物流	株式会社商船三井	<ul style="list-style-type: none"> ・ 社長ご自身がご経験を踏まえ「同質的な集団」のリスクを認識し、自社内におけるメッセージ発信のみならず、対外的な浸透も目指して各イニシアティブへの参加を含め社内外の女性活躍推進を行っていることから、施策の実効性に期待できる。 ・ 女性社員に特化した取組みのみならず、人事制度自体の透明性と向上させること、継続して課題を抽出し従来型の制度から脱却するという、将来に向けての計画が明確である。 ・ 「経営戦略との関係」が事業ポートフォリオの改革として明確であり、「成果」の記載においても、新規事業開発で成果が生じていることが示されており、評価できる。
商社・卸売	双日株式会社	<ul style="list-style-type: none"> ・ 経営トップ本人のコミットメントを感じるメッセージだった。 ・ 女性総合職の海外・国内出向経験割合（管理職前の女性総合職数に対し、海外・国内出向を経験した割合）を人材KPIとしている点が評価できる。 ・ 女性の総合職採用、海外派遣を着実に伸ばすなど取組み成果が上がっているとともに、女性の活躍がしっかりとビジネス上でも効果を上げている点が評価できる。
小売	株式会社丸井グループ	<ul style="list-style-type: none"> ・ 経営戦略と女性活躍推進との関係を明確に示している。意思決定層の女性の割合を増やすことに注力していることが評価できる。 ・ 女性活躍推進により、イノベーションを起こしやすい風土の醸成を目指すという経営戦略と結びついていることが理解できた。成果についても、新規ビジネスの事例により理解しやすかった。 ・ 価値観の同質化からの脱却など過去のストーリーも示されており、わかりやすかった。女性活躍におけるボトルネックを解消するための指標として男性の育休率を重視する理由も理解できた。

(5) 選定企業別に委員からの評価ポイント

業種	選定企業名	委員コメント
銀行	株式会社千葉銀行	<ul style="list-style-type: none"> 取締役会のダイバーシティ、トップのコミットメントが強い点、また取組みや成果の事例が大変豊富で全社に渡って徹底した取組みが浸透している点が評価できる。 成果として千葉県内の貸出金、預金額のシェアアップや営業粗利益の向上、TOPIX 銘柄全銀行に比べて高い株価をつけるなど本業でのプラス面がみられる。 地域のダイバーシティ推進役となっていることも評価できる。
金融(除く銀行)	SOMPOホールディングス株式会社	<ul style="list-style-type: none"> 組織全体のパーパスを共有するのみならず、個々人の「Myパーパス」を尊重し認め合うことでDE&Iカルチャーを醸成するという、ダイバーシティの意義づけに説得力がある。 エンゲージメントサーベイとD&Iとの関連づけがあり、課題の分析と施策もよく整理、連動している。 最高経営責任者(CEO)や役員など、グループ主要キーポストにおけるサクセッションプランにおいて、候補者の女性比率の目標(50%)を設定している点は評価できる。
不動産	三井不動産株式会社	<ul style="list-style-type: none"> 冒頭、不動産業界における女性活躍の必要性に言及したことから始まり、最後の設問である情報開示の方針に至るまで強いトップのコミットメントがあることが伺える。顧客の視点の多様化、商業施設への視点の反映など、「経営戦略」との関係や「成果」も明確に記載されている。 女性活躍をなぜ進めるのか、プロダクトイノベーションをはじめとする4項目のように言語化して各部門の個別施策に落とし込み、社内でも共有することで、組織内への浸透がなされていることが伺える。 今後定量的な指標の開示により、ビジネス上の成果の可視化を一層高めることが期待される。

(6) 令和4年度「なでしこ銘柄」応募企業の傾向(スコアリング)

- 定量調査のスコアリング項目について、今年度の選定企業の平均値及び全回答企業の平均値を比較しました。
 - 選定企業と全回答企業間で、執行役員以上の女性比率においては特に差が付いている一方、採用や、管理職以下の役職の女性比率に大きな差はなく、多くの企業がキャリアの初期段階から女性登用に力を入れている状況がみられました。
 - 選定企業・回答企業ともに、内閣府が令和5年1月に公表したプライム市場の企業における役員、執行役員の比率に比べて高い値となっており、女性活躍に取り組む企業が意思決定層への女性の登用を進めている様子がうかがえます。

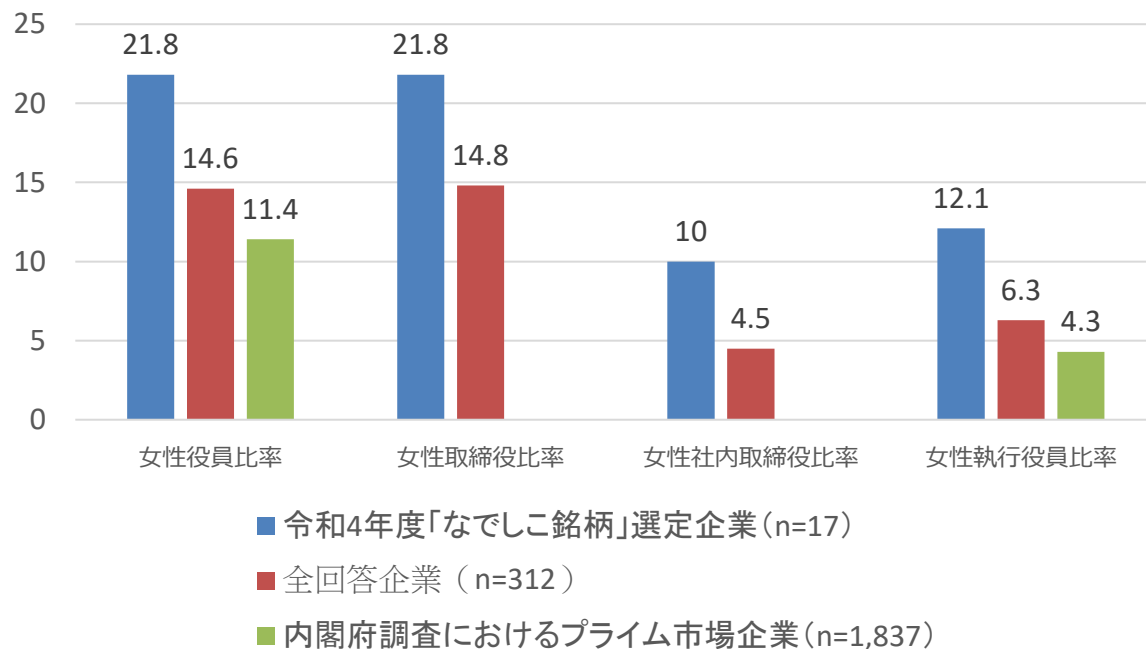
<スコアリング項目における選定企業及び全回答企業の平均値※※>

定量調査票 スコアリング項目	選定企業 平均値	全回答企業 平均値
女性役員比率	<u>21.8%</u>	14.6%
女性取締役比率	<u>21.8%</u>	14.8%
女性社内取締役比率	<u>10.0%</u>	4.5%
女性執行役員比率	<u>12.1%</u>	6.3%
女性管理職比率	12.4%	11.8%
女性係長相当職比率	25.1%	23.9%
女性正社員採用比率	34.1%	35.9%
女性正社員比率	30.4%	29.1%
正社員の平均勤続年数の男女差異※	84.5%	81.6%
女性正社員の育児休業等からの復帰率	96.5%	96.4%

※ 男性を100%とした場合女性の数字

※※ 「全回答企業」の数字について、定量調査票の自動計算によってエラーになった数字は統計対象外です

意思決定層の女性割合項目における、選定企業・全回答企業及び、内閣府調査におけるプライム企業の比較



(6) 令和4年度「なでしこ銘柄」応募企業の傾向(スコアリング)

■ 定量調査のスコアリング10項目について、全回答企業の平均値、及び業種別の平均値を下記表にまとめました。

<スコアリング項目における回答企業業種別の平均値※※ (単位：%) >

青字：最高値、赤字：最低値

定量調査票 スコアリング項目	全回答 企業	エネル ギー資 源	医薬品	運輸・ 物流	機械	金融 (除く 銀行)	銀行	建設・ 資材	自動 車・輸 送機	商社・ 卸売	小売	情報通 信・サー ビスそ 他	食品	素材・ 化学	鉄鋼・ 非鉄	電機・ 精密	電気・ ガス	不動産
女性役員比率	14.6	15.0	17.0	12.1	9.4	12.3	13.7	14.8	15.0	17.1	18.0	15.2	17.8	15.9	12.9	15.3	15.0	12.3
女性取締役比率	14.8	14.5	15.2	13.8	9.4	14.0	15.5	15.4	12.8	17.2	19.3	15.8	17.6	14.6	12.8	15.4	14.6	11.7
女性社内取締役比率	4.5	1.4	4.4	1.5	0.9	3.2	5.1	1.9	0.0	8.5	8.4	8.1	6.2	5.0	0.0	1.4	0.0	2.6
女性執行役員比率	6.3	5.1	12.4	4.9	6.2	8.3	5.8	2.1	1.0	2.6	8.8	7.6	7.3	6.6	1.9	8.5	3.8	4.6
女性管理職比率	11.8	4.1	14.0	9.9	4.4	20.7	16.9	4.2	2.4	5.8	18.2	18.3	8.8	12.9	2.2	7.2	4.7	11.3
女性係長相当職比率	23.9	13.6	25.8	20.3	9.7	50.4	44.9	24.6	4.8	19.6	36.6	27.4	15.7	22.2	7.0	13.5	11.1	23.1
女性正社員採用比率	35.9	20.2	43.7	32.9	18.6	46.0	49.6	23.7	17.7	33.4	53.7	44.1	37.5	36.0	15.0	27.6	21.6	37.9
女性正社員比率	29.1	15.8	29.7	28.0	14.8	47.2	46.0	17.3	13.3	26.8	42.9	35.0	25.6	28.3	10.9	21.6	14.9	32.3
正社員の平均勤続年数の 男女差異 ※	81.6	84.9	86.6	71.3	75.6	89.0	81.7	77.3	85.2	79.1	75.1	82.9	78.2	83.7	79.3	84.8	93.6	82.1
女性正社員の育児休業等 からの復帰率	96.4	98.3	96.4	96.2	96.8	89.0	96.9	98.1	99.4	94.4	94.3	96.4	96.9	96.2	97.1	98.7	99.8	96.9

※ 男性を100%とした場合女性の数字

※※ 定量調査票の自動計算によってエラーになった数字は統計対象外です

(6) 令和4年度「なでしこ銘柄」応募企業の傾向(スコアリング)

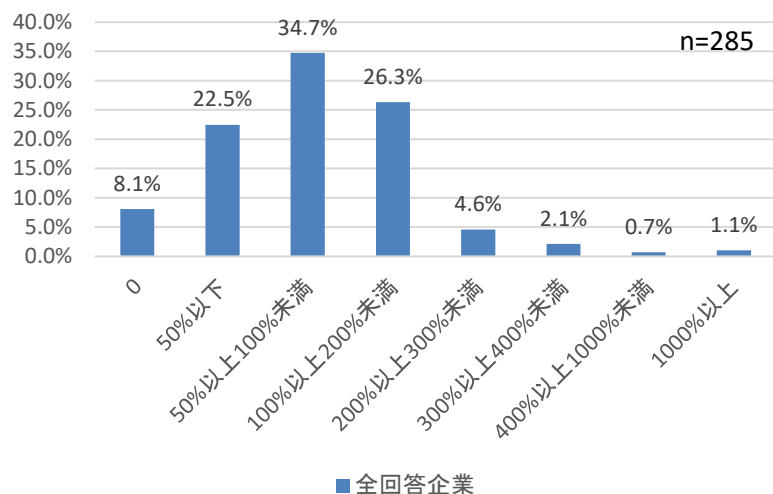
- 前ページの平均値から、下記のような傾向が見られます。
 - 「女性取締役比率」(14.8%)と「女性社内取締役比率」(4.5%)の差が大きいことから、**取締役比率の高さは、社外取締役による部分が多く、社内で昇進した女性はまだまだ少ない**ことがうかがえます。
 - ほとんど全ての業種で、「女性正社員比率」に比べ「女性正社員採用比率」が高いことから、近年**積極的に女性社員の採用活動に取り組む企業が多い**ことがわかります。
 - 多くの業種で、正社員、係長相当、管理職、執行役員、社内取締役に昇進にするにつれ、女性の割合が下がっており、各職階の昇進パイプラインから女性が抜け落ちている状況が伺えます。このような中、**正社員の比率を上回る割合で係長相当職に引き上げ、より上位の昇進パイプライン構築に向けて取組みを加速**している企業もみられます。
 - 女性正社員の育児休業等からの復帰率はどの業種においても概ね高い割合になっています。しかしこの数値が高い業種において必ずしも女性社内取締役比率が高いわけではなく、**育休の利用普及など、女性が長く働き続ける環境づくりの取組みだけではいわゆる「マミートラック」への誘因につながる可能性もある**ことが推察されます。**意思決定層における女性の活躍推進を促すためには、就業の継続だけを目的とするのではなく、企業が積極的に育成し引き上げていく取組みが重要**です。

※いずれも女性活躍度調査回答企業における業種別の傾向であり、当該業種全体の状況を表すものではありません。

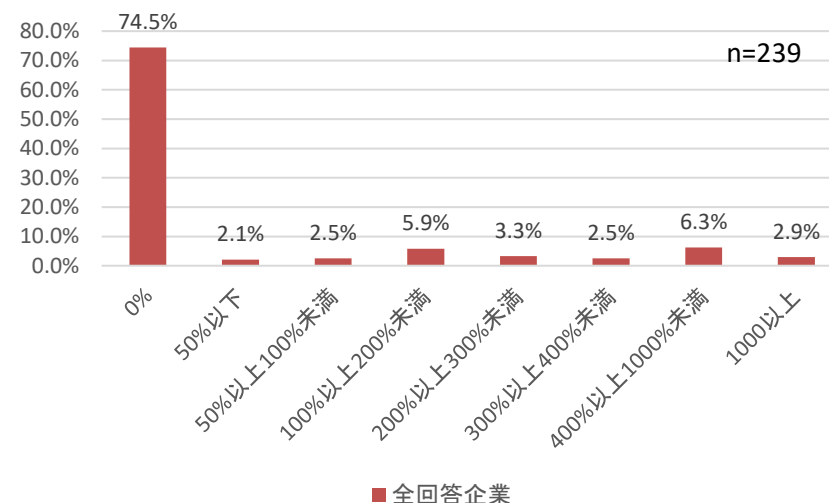
(6) 令和4年度「なでしこ銘柄」応募企業の傾向(スコアリング)

- 定量調査のスコアリング項目のうち、「係長相当職のうち、課長相当職に昇進した比率の男女差異」「管理職のうち、執行役員に昇進した比率の男女差異」の2項目では、男性を100%とした場合の女性の数字を計算しています。男女の昇進比率が同様の場合、100%と計算されます。女性の比率が男性より高い場合、100%を越える数字になります。全回答企業の分布は下記です。
 - 「係長相当職のうち、課長相当職に昇進した男女差異」(※)について、回答企業のうち、「50%以上100%未満」の企業は34.7%を占め、最も多くなっています。100%未満の回答が65.3%を占め、女性の昇進比率が男性より低い傾向が分かります。
 - 「管理職のうち、執行役員に昇進した男女差異」(※)について、全体の74.5%の企業が0%（昇進した男性は存在するが女性はいない）である一方、女性が男性の倍以上になる（200%以上）企業も15%を占めています。
 - 母数が少ない中で男性以上の割合で、積極的に女性を執行役員に登用する企業も見られます。
※男性を100%とした場合の女性の数字

<係長相当職のうち、課長相当職に昇進した比率の男女差異の全回答企業分布>



<管理職のうち、執行役員に昇進した比率の男女差異の全回答企業分布>



※ 男性を100%とした場合の女性の数字

※※ 定量調査票の自動計算によってエラーになった数字は統計対象外です

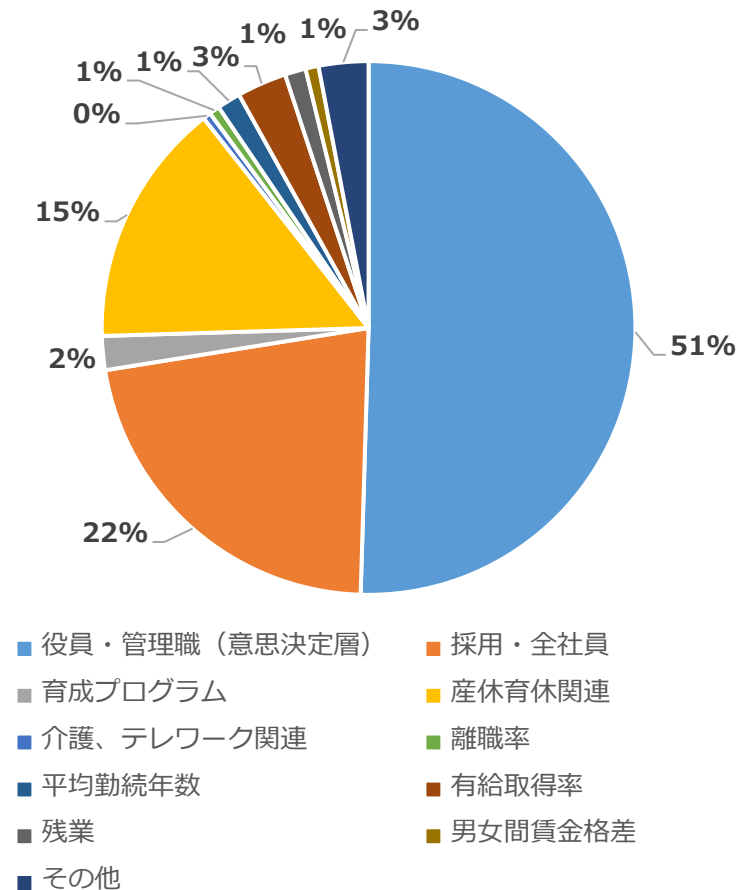
(7) 令和4年度「なでしこ銘柄」応募企業の傾向(その他)

- 定量調査の非スコアリング項目の平均値と、定性調査において記載のあった、各社の女性活躍推進に関する指標の傾向については下記です。
 - 女性管理職比率については、10期前・5期前から着実に増加していることが読み取れます。
 - 各社で重視している女性活躍推進の指標については、役員・管理職や採用・全社員の女性比率を指標としている企業が半数以上を占めており、意思決定層の女性比率やパイプラインの強化を意識していることが読み取れます。

＜非スコアリング項目における全回答企業の平均値＞

定量調査票 非スコアリング項目	全体平均
男性正社員の育児休業取得率	55.5%
男性正社員の育児休業平均取得日数	34.1日
正社員の一か月あたりの平均法定外労働時間	15.4時間
正社員の年次有給休暇取得率	67.5%
えるぼしの取得状況	43.3%
くるみんの取得状況	63.5%
女性管理職比率（10期前）※	5.5%
女性管理職比率（5期前）※	7.6%
（参考）直近の女性管理職比率	11.8%

＜各社で重視している女性活躍推進の指標（項目別）（※）＞



※ 組織再編等の関係で数字が取れなかった企業は対象外。

※ 定性調査票項目である、「各社で重視している女性活躍推進の指標(3つまで)」を項目ごとに分類した結果 32

(8) 回答内容の傾向からの示唆(定性審査)

- 今年度から新しく導入した定性審査について、応募企業の回答から以下の示唆が得られました。自社の取組みを推進する際のご参考としてください。

定性審査全般について	<ul style="list-style-type: none"> 「女性活躍についての経営トップのメッセージ」「経営戦略の位置づけ」、「女性活躍に関する目標達成に向けた取組み・進捗状況・課題・今後のアクション」の項目については、比較的記載が充実した企業が多かった。他方、「企業価値向上への寄与」については、選定企業と回答企業の内容に差が大きかった。前者の取組みが実効的なものになっているかが企業価値向上に成果として現れることになると考えられるため、今後自社なりの一連のストーリーをしっかりと意識して取り組んでいただきたい。
戦略性	<p>＜自社のビジネスと社内の取組みとの繋がり＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 選定企業には、自社にとっての女性活躍推進の必要性を、経営戦略と絡めてストーリー性をもって具体的に説明できている企業が多かった。 女性の活躍支援を事業として実施している企業において、自社の女性活躍の取組みではなく、事業内容の説明に留まる企業が散見されたが、なでしこ銘柄の趣旨を鑑みた記載が必要。 <p>＜トップより明確なコミットメントの発信＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 自社の置かれた環境から女性活躍を経営戦略と結びつけることがその先の事業転換に繋がる等、女性活躍の取組みに具体性を持った意義づけをしていただくことを期待したが、単に「女性活躍は重要」といった記述にとどまる回答内容も多かった。 取締役会への報告事項とする等、経営層がモニタリングできる体制を整えることも重要。
取組み	<p>＜企業の課題解決に繋がる具体的な施策の記述＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 施策を列挙するのみの記載も多く見られたが、ここでは企業の課題とそれらを解決するための施策について、現状の課題分析・目標に対する今後のアクション・行動計画を関連付けて考えることが重要。 重点施策を明確にした上で、PDCAサイクルが上手く回っていることを示すことが重要。現状において課題があっても、それを客観的に分析し、企業価値の創出・拡大につなげるための今後の施策拡充を進めている企業は評価につながる。 <p>＜業種や企業の課題にあわせた女性活躍の推進＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 業種によって、女性活躍推進の数字が比較的低い回答企業もあったが、自社の状況を把握し、自社の課題に合わせた女性活躍推進の取組みを記載し、より高い目標を目指す姿勢があることが重要。 <p>＜意思決定層の女性比率向上に向けた取組み＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 日本においては、意思決定層の候補となり得る女性が少ないことが課題。その解消に向けて、女性自身のリーダーシップを高めるための研修を実施する等の取組みが重要。 また、女性を含めたサクセッションプラン(計画的育成)の作成や、周囲のアンコンシャスバイアスを解消するための取組み等、女性の昇進のための環境整備に取り組むことが重要。

(8) 回答内容の傾向からの示唆(定性審査)

■ 続き

取組み (続き)	<女性の管理職比率向上への工夫> <ul style="list-style-type: none">女性管理職比率をKPIに設定するのみならず、自社の状況・課題に即して国内外への出向経験割合等、管理職までのメルクマールを設定する等の工夫を行うことが重要。
	<賃金差など男女間のギャップに関する対策> <ul style="list-style-type: none">男女間賃金格差等、自社の男女差に対する分析まで行っている企業は評価されている。管理職育成や採用、育休等に現れているギャップについて、原因分析の上で、その解消に取り組むことが求められる。
成果	<成果と経営戦略との関係性> <ul style="list-style-type: none">成果について女性の「登用」に留まる記載が散見された。単なる「登用」ではなく、どのように「活躍」し、それが企業価値向上にどのように関与しているかを工夫して可視化できるとよい。また、当該女性のビジネス上の成功のみならず、それが更なる女性活躍の好循環を生んでいる場合には、より評価できる。施策が成功したポイントや今後の改善点等、客観的な分析を行うことが重要。
	<成果の明確化> <ul style="list-style-type: none">経営戦略上の位置づけや全社的な取組みの浸透が企業価値向上に成果として現れることになると考えられるため、自社なりの一連のストーリーをしっかりと意識した記載が求められる。一部の企業では、生活者目線からの女性ならではの視点やサービスを強調したものがあつたが、それだけでは評価は難しい。選定企業も含め、ビジネス上の成果について数値で示した企業は少なかった。その中でも、因果関係に基づく直接的な言及が難しいと諦めるのではなく、取組み開始時と現在の市場シェアを比較する等、様々な視点により定量分析を試みている企業は評価した。
開示	<情報開示の独自性> <ul style="list-style-type: none">エンゲージメントサーベイの結果等、自社の状況を踏まえて開示情報にオリジナル性・工夫が見られる企業は評価した。有価証券報告書、統合レポート等に、自社の状況を表す数値だけではなく、ガバナンス体制や、トップの情報開示の姿勢等、定性的な情報を含めて、法定開示事項以上の情報開示を行うことが重要。
	<投資家へのアプローチ> <ul style="list-style-type: none">選定企業は、積極的な情報開示を行い、投資家との対話に活用している傾向にある企業が多かった。

(9) 注目企業について

- 女性活躍推進に戦略的に取り組む事例をベストプラクティスとして共有する観点から、令和4年度「女性活躍度調査」への回答において、特徴的な取り組みを実施している企業にフォーカスし、「**注目企業**」として経済産業省ホームページにてご紹介します。各社の取り組みについて、是非参考としつつ、自社での取り組み促進の一助としてください。

【経済産業省URL】

<https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/r4chumokukigyous.pdf>

【今年度の視点】

- 採用時、配属時や人材育成時等における、技術系分野の女性の活躍推進に関する課題とそれに対する取り組み（例えば、研修実施・環境整備・広報活動等）
- 女性社員特有の健康課題を解決し、より女性が活躍しやすい環境作りを行うための取り組みについて、フェムテックの活用等の具体例

【今年度の紹介事例】

<技術系分野の女性活躍>

- ・ BIPROGY株式会社（情報通信・サービス）
- ・ 株式会社東海理化電機製作所（自動車・輸送機）
- ・ 株式会社アイシン（自動車・輸送機）
- ・ 株式会社商船三井（運輸・物流）

<フェムテック>

- ・ 三井不動産株式会社（不動産）
- ・ 株式会社丸井グループ（小売）
- ・ 日本航空株式会社（運輸・物流）
- ・ 第一生命ホールディングス株式会社（金融（除く銀行））
- ・ 古河電気工業株式会社（鉄鋼・非鉄）

◆ 令和4年度「なでしこ銘柄」事業事務局

EY新日本有限責任監査法人

担当：勝田、毛利、貝（ベイ）、池田

メールアドレス：nadeshiko20@jp.ey.com

◆ 経済産業省 担当課室

経済産業省 経済産業政策局 経済社会政策室：川満（カワミツ）、大坪（オオツボ）

メールアドレス：bzl-nadeshiko@meti.go.jp

（別紙）
令和4年度「なでしこ銘柄」
応募企業一覧

(別紙)令和4年度「なでしこ銘柄」応募企業一覧 1/5

■ 令和4年度「なでしこ銘柄」に応募いただいた、女性活躍に取り組んでいる企業は下記のとおりです。

食品	建設・資材	素材・化学
日本水産株式会社	株式会社ミライト・ワン	帝人株式会社
昭和産業株式会社	大成建設株式会社	旭化成株式会社
森永製菓株式会社	株式会社大林組	株式会社ワコールホールディングス
カルビー株式会社	清水建設株式会社	特種東海製紙株式会社
明治ホールディングス株式会社	株式会社長谷工コーポレーション	王子ホールディングス株式会社
サッポロホールディングス株式会社	鉄建建設株式会社	大王製紙株式会社
アサヒグループホールディングス株式会社	三井住友建設株式会社	レンゴー株式会社
キリンホールディングス株式会社	株式会社奥村組	住友化学株式会社
コカ・コーラ ボトラーズジャパンホールディングス株式会社	戸田建設株式会社	日本曹達株式会社
サントリー食品インターナショナル株式会社	株式会社熊谷組	三井化学株式会社
味の素株式会社◎	大和ハウス工業株式会社	JSR株式会社
ハウス食品グループ本社株式会社	積水ハウス株式会社	株式会社ダイセル
日清食品ホールディングス株式会社	株式会社中電工	積水化学工業株式会社
フジッコ株式会社	エクシオグループ株式会社	UBE株式会社
日本たばこ産業株式会社	高砂熱学工業株式会社	花王株式会社
ロイヤルホールディングス株式会社	テスホールディングス株式会社	DIC株式会社
エネルギー資源	太平洋セメント株式会社	東洋インキSCホールディングス株式会社
株式会社INPEX	TOTO株式会社	株式会社資生堂◎
石油資源開発株式会社	日本特殊陶業株式会社	ライオン株式会社
出光興産株式会社◎	株式会社LIXIL◎	株式会社ファンケル
E N E O Sホールディングス株式会社	日東精工株式会社	株式会社コーセー
コスモエネルギーホールディングス株式会社		株式会社シーボン
		A G C株式会社

太字◎:選定企業

(別紙)令和4年度「なでしこ銘柄」応募企業一覧 2/5

素材・化学(続き)	鉄鋼・非鉄	電機・精密
東洋炭素株式会社	トーカロ株式会社	日清紡ホールディングス株式会社
日東電工株式会社	日本製鉄株式会社	テルモ株式会社
株式会社きもと	株式会社神戸製鋼所	ミネベアミツミ株式会社
株式会社エフピコ	JFEホールディングス株式会社	株式会社日立製作所
ユニ・チャーム株式会社	株式会社栗本鐵工所	富士電機株式会社
医薬品	三菱製鋼株式会社	日本電産株式会社
住友ファーマ株式会社	三井金属鉱業株式会社	ヤーマン株式会社
中外製薬株式会社	三菱マテリアル株式会社	株式会社JVCケンウッド
エーザイ株式会社	住友金属鉱山株式会社	オムロン株式会社
持田製薬株式会社	古河電気工業株式会社◎	株式会社ジーエス・ユアサ コーポレーション
参天製薬株式会社	住友電気工業株式会社	日本電気株式会社
栄研化学株式会社	機械	富士通株式会社◎
富士製薬工業株式会社	株式会社アルファ	ルネサスエレクトロニクス株式会社
大塚ホールディングス株式会社◎	三浦工業株式会社	セイコーエプソン株式会社
あすか製薬ホールディングス株式会社	旭ダイヤモンド工業株式会社	アンリツ株式会社
自動車・輸送機	株式会社ディスコ	TDK株式会社
株式会社デンソー	株式会社技研製作所	アルプスアルパイン株式会社
株式会社東海理化電機製作所	株式会社小松製作所◎	フォスター電機株式会社
トヨタ自動車株式会社	住友重機械工業株式会社	株式会社堀場製作所
日野自動車株式会社	日立建機株式会社	株式会社アドバンテスト
トピー工業株式会社	サンデン株式会社	日置電機株式会社
株式会社アイシン◎	セガサミーホールディングス株式会社	シスメックス株式会社
豊田合成株式会社	日本精工株式会社	ローム株式会社
愛三工業株式会社	日立造船株式会社	京セラ株式会社
太字◎:選定企業	株式会社IHI	太陽誘電株式会社

(別紙)令和4年度「なでしこ銘柄」応募企業一覧 3/5

電機・精密 (続き)	さくらインターネット株式会社	ヤマハ株式会社
株式会社島津製作所	パシフィックシステム株式会社	ビジョン株式会社
株式会社ニコン	株式会社エヌ・ティ・ティ・データ・イントラマート	株式会社イトーキ
オリンパス株式会社	株式会社ラック	株式会社オカムラ
株式会社リコー	株式会社野村総合研究所	BIPROGY株式会社
東京エレクトロン株式会社	株式会社テイクアンドギヴ・ニーズ	ビーウィズ株式会社
セイコーグループ株式会社	株式会社イオンファンタジー	株式会社スカパーJSATホールディングス
情報通信・サービスその他	セーフィー株式会社	株式会社ビジョン
NEC ネットエスアイ株式会社	株式会社明光ネットワークジャパン	株式会社USEN-NEXT HOLDINGS
株式会社メンバーズ	りらいあコミュニケーションズ株式会社	日本電信電話株式会社
アイティメディア株式会社	株式会社IDホールディングス	KDDI株式会社
株式会社パソナグループ	フューチャー株式会社	ソフトバンク株式会社
パーソルホールディングス株式会社	株式会社CAC Holdings	株式会社エヌ・ティ・ティ・データ
日鉄ソリューションズ株式会社	伊藤忠テクノソリューションズ株式会社	SCSK株式会社
株式会社キューブシステム	日本コンピュータ・ダイナミクス株式会社	富士ソフト株式会社
株式会社ルネサンス	日本ビジネスシステムズ株式会社	電気・ガス
株式会社デジタルホールディングス	トレンダーズ株式会社	東京電力ホールディングス株式会社
株式会社新日本科学	株式会社ベルシステム24ホールディングス	中部電力株式会社
株式会社アウトソーシング	株式会社インソース	中国電力株式会社
ライク株式会社	株式会社SERIOホールディングス	北海道電力株式会社
株式会社エスプール	ユーピーアール株式会社	東京瓦斯株式会社
TIS株式会社	株式会社ポピンズ	大阪ガス株式会社
GMOペパボ株式会社	前田工織株式会社	
GMOペイメントゲートウェイ株式会社	凸版印刷株式会社	
	大日本印刷株式会社	

太字◎:選定企業

(別紙)令和4年度「なでしこ銘柄」応募企業一覧 4/5

運輸・物流	小売	三井住友トラスト・ホールディングス株式会社
東急株式会社	株式会社ローソン	株式会社三井住友フィナンシャルグループ
東日本旅客鉄道株式会社	株式会社アダストリア	株式会社千葉銀行◎
株式会社西武ホールディングス	日本マクドナルド株式会社	株式会社東邦銀行
鴻池運輸株式会社	J.フロントリテイリング株式会社	株式会社百五銀行
阪急阪神ホールディングス株式会社	株式会社セブン&アイ・ホールディングス	株式会社四国銀行
南海電気鉄道株式会社	株式会社バロックジャパンリミテッド	株式会社みずほフィナンシャルグループ
センコーグループホールディングス株式会社	株式会社高見澤	株式会社高知銀行
株式会社日立物流	株式会社アトム	株式会社京葉銀行
日本郵船株式会社	株式会社ユナイテッドアローズ	金融 (除く銀行)
株式会社商船三井◎	株式会社アートネイチャー	株式会社かんぽ生命保険
日本航空株式会社	上新電機株式会社	プレミアグループ株式会社
ANAホールディングス株式会社	青山商事株式会社	株式会社アイ・パートナーズフィナンシャル
三井倉庫ホールディングス株式会社	株式会社しまむら	株式会社クレディセゾン
株式会社関通	株式会社高島屋	芙蓉総合リース株式会社
商社・卸売	株式会社丸井グループ◎	みずほリース株式会社
双日株式会社◎	イオン株式会社	東京センチュリー株式会社
コンドーテック株式会社	株式会社アインホールディングス	リコーリース株式会社
丸紅株式会社	株式会社ヤマダホールディングス	株式会社オリエントコーポレーション
豊田通商株式会社	銀行	オリックス株式会社
兼松株式会社	株式会社九州フィナンシャルグループ	株式会社大和証券グループ本社
三井物産株式会社	株式会社ゆうちょ銀行	野村ホールディングス株式会社
三菱商事株式会社	株式会社コンコルディア・フィナンシャルグループ	東海東京フィナンシャル・ホールディングス株式会社
シナネンホールディングス株式会社	株式会社新生銀行	水戸証券株式会社
伊藤忠エネクス株式会社	株式会社あおぞら銀行	S O M P Oホールディングス株式会社◎
ヤマシタヘルスケアホールディングス株式会社	株式会社三菱UFJフィナンシャル・グループ	トレーダーズホールディングス株式会社
株式会社グローセル	株式会社りそなホールディングス	MS&ADインシュアランスグループホールディングス株式会社
		第一生命ホールディングス株式会社

太字◎:選定企業

(別紙)令和4年度「なでしこ銘柄」応募企業一覧 5/5

不動産
大東建託株式会社
いちご株式会社
野村不動産ホールディングス株式会社
株式会社サンセイランディック
株式会社オープンハウスグループ
東急不動産ホールディングス株式会社
株式会社And Doホールディングス
三井不動産株式会社◎
東京建物株式会社
スターツコーポレーション株式会社
イオンモール株式会社

太字◎:選定企業