



令和5年度「なでしこ銘柄」レポート

令和6年3月
経済産業省

令和5年度「なでしこ銘柄」事業事務局

目次

| | |
|-----------------------------------|----|
| ◆ 1.令和5年度実施概要 | 3 |
| (1) コンセプト | 4 |
| (2) リニューアル内容 | 5 |
| (3) 令和5年度「なでしこ銘柄」委員会委員よりメッセージ | 6 |
| (4) 「なでしこ銘柄」選定企業の業績パフォーマンス | 11 |
| (5) 実施概要 | 13 |
| (6) 応募状況 | 14 |
| (7) 選定方法 | 15 |
| ◆ 2. 令和5年度選定結果 | 16 |
| (1) 令和5年度「なでしこ銘柄」選定企業一覧 | 17 |
| (2) 選定企業別の委員からの評価ポイント | 19 |
| (3) 令和5年度「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」一覧 | 33 |
| ◆ 3.令和5年度 回答結果の分析 | 34 |
| (1) 令和5年度応募企業のデータ（平均） | 35 |
| (2) 令和5年度応募企業のデータ（平均）からの示唆 | 38 |
| (3) 令和5年度応募企業のデータ（昨年度比較） | 40 |
| (4) 令和5年度応募企業の女性活躍の状況 | 41 |
| (5) 令和5年度応募企業の記述回答からの気づき | 44 |
| (6) 「なでしこ銘柄」選定企業の特徴 | 45 |
| (7) 「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」の特徴 | 49 |
| (8) 注目企業について | 54 |
| ◆ お問い合わせ先 | 55 |
| ◆ (別紙) 令和5年度回答企業一覧 | 56 |
| ◆ (別紙) 参考（応募要領抜粋等） | 62 |

1. 令和5年度 実施概要

(1) コンセプト

【予測困難な時代におけるダイバーシティ経営の重要性】

事業環境が急激に変化する予測困難な時代において、多様な人材がその能力を最大限発揮し企業価値創造につながるダイバーシティ経営が多くの企業で実践されています。

このような潮流は、人的資本やサステナビリティを意識した経営の取組みと、その情報公開への注目からも今後さらに強まっていくと予想されます。

実際に、国際サステナビリティ基準審議会（ISSB）では気候変動に関する報告基準を2023年に公開しており、今後、人的資本や人権に対する報告基準を策定予定と発表しています。

また、我が国においても、令和5年1月の「企業内容等の開示に関する内閣府令」の改正により、有価証券報告書における「女性管理職比率」「男女間賃金格差」「男性育児休業取得率」の公表が義務づけられました。

【「なでしこ銘柄」の取組み】

「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で、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、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。

上記の国際的な動向を踏まえ、令和4年度は、経営戦略と女性活躍を含む人材戦略の結びつきを重視するとともに、非財務情報開示を促進することを目指したリニューアルを行いました。

令和5年度は、上記コンセプトを引き継ぎつつ、「共働き・共育て支援（男女問わない両立支援）」に関する項目を拡充するとともに、「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」を新たに選定しました。

「なでしこ銘柄」に選定された企業の株価や経営指標はポジティブな傾向を示しており、企業の女性活躍の取組みが一層進むことを期待いたします。

(2) リニューアル内容

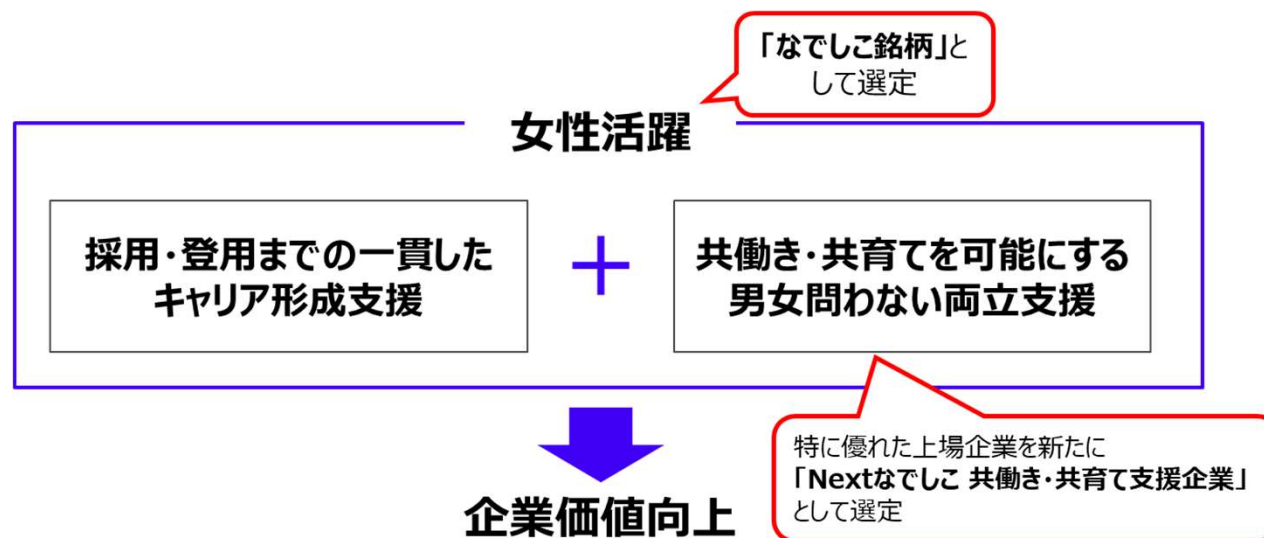
令和5年度の「なでしこ銘柄」は下記の点をリニューアルし、実施しました。

□ 共働き・共育て支援（男女問わない両立支援）に関する項目を評価対象として拡充

- 企業価値向上につながる女性活躍のためには、「採用から登用までの一貫したキャリア形成支援」と「共働き・共育てを可能にする男女問わない両立支援」を両輪で進めることが不可欠です。
- 特に企業の両立支援については、利用者が女性に偏るような制度となっている場合、家事やライフイベント（出産・育児等）と仕事の両立の負担が女性に偏り、女性活躍に結びつかないこともあります。そのため、男女問わずに希望する人が活用しやすい制度設計にすることが重要です。
- そこで、今年度より「共働き・共育てを可能にする男女問わない両立支援」を「なでしこ銘柄」の評価対象として拡充しました。

□ 「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」の選定

- 「共働き・共育て支援（男女問わない両立支援）」に関する取組が特に優れた上場企業を、新たに「Next なでしこ 共働き・共育て支援企業」として選定しました。



(3) 令和5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」審査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。



■ 委員長 佐藤 博樹
(東京大学 名誉教授)

2023年度の「なでしこ銘柄」の審査の感想を書かせていただきます。第1に、「なでしこ銘柄」は、女性の活躍に優れた上場企業を選定するものですが、受賞したすべての企業は、多様な人材の活躍に取り組む「ダイバーシティ経営」の考え方（D&IあるいはDE&I）の下、女性の活躍の場の拡大に取り組んでいます。女性の活躍の場の拡大のためには、女性を対象とした施策のみでなく、残業を前提とした働き方の解消や柔軟な働き方の導入など全社員を対象とした取り組みが不可欠ことがあります。「なでしこ銘柄」に選定された企業が、投資家にとって魅力ある投資先として評価されている一つの理由は、この点にもあります。

第2に、女性の活躍が遅れていた企業では、女性の職域拡大や登用を加速するために、様々な「ポジティブアクション」の取り組みが行われています。ぜひ選定企業の取り組みから学んでください。

第3に、「なでしこ銘柄」とは別に、「共働き・共育てを可能にする男女問わない両立支援」に関する取り組みが特に優れた企業を、「Nextなでしこ共働き・共育て支援企業」として選定することになりました。「共働き・共育て支援企業」は、主に女性を想定した子育てと仕事の両立支援ではなく、共働きのカップルが、子育てしながらかつそれぞれが希望するキャリアを実現できるように支援する企業のことです。日本では共働き世帯が増えていると言われてはいますが、実は、女性がフルタイム勤務の共働き世帯は増えていないのです。この背景には、子育てしながらフルタイム勤務することが難しい働き方と配偶者の子育て参画が少ないことがあります。こうした状況を解消し、〈共働き・共育て〉が当たり前の社会の実現に貢献する企業を目指していただきたいと思います。

(3) 令和5年度「なでしこ銘柄」委員会委員よりメッセージ

■ 委員 井口 謙二

(ニッセイアセットマネジメント株式会社 執行役員 運用本部副本部長
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。取り組みの本気度を確認するにあたっては、KPIの設定に注目しています。一方、KPIに「女性幹部職比率」などを見る人が多いのですが、こういったKPIだけで十分でしょうか。私は、このKPIは最終ゴールを示すものとしてはよいのですが、これだけでは不十分と考えています。男性中心の企業社会において、本当に女性が活躍する状況を作るには、まず、企業内の態勢・企業文化の変革が必要であり、これを示すKPIが必要になると思うからです。例えば、メンター制度の浸透度合いや女性職員への教育の状況、女性の意識が変わっていることを示すKPIなどがベストプラクティスとして挙げられます。経営陣がこのような女性活躍を可能とする態勢に関するKPIをモニタリングし、必要に応じ、追加的手段を打つという形で、女性管理職比率の向上につながるということが、女性活躍に向けた実効的な取り組みになるのではないかと考えています。

■ 委員 菊池 勝也

(東京海上アセットマネジメント株式会社 ESGスペシャリスト)



多様性の実現と企業価値の創造をいかに同期化するか。この挑戦が始まっていることをいくつかの企業で確認できました。多様性の実現の中核に女性活躍があり、女性のキャリア自律、女性管理職の向上、男性の育休取得などの点で取り組みが進み始めていると感じました。しかし、そのスピード感については企業間格差が大きく、取り組みの加速が必要であると思われます。企業価値の創造については、女性活躍に関する各種の施策について、結果の分析・検証が必要ではないでしょうか。一部の企業で始まっている企業価値に関する定量化やプロセスの可視化といった試みが、それぞれの企業の特徴を活かす形で広がっていくことを期待します。日本企業の価値創造力が問い直されている現在、女性活躍をきっかけとする働き方の変革を通して、多様な人材が活躍できるような人材戦略が一段と重要になると思われます。このような人材戦略の遂行が、多様性の実現と企業価値の創造を同期化することにつながると思っています。

(3) 令和5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)



今回のなでしこ銘柄は「採用から登用までの一貫したキャリア形成支援」と「共働き・共育てを可能にする男女間わない両立支援」を両輪で進めることが不可欠」との観点から選定が行われました。日本ではM字カーブが一定解消されるという事象も起きている一方、昨今可視化された男女間賃金格差や女性における非正規雇用割合の高さという点が存在することも事実です。「共働き共育て」に関しては本来真の多様性向上のためには、不可欠な取組です。男女間わない施策が必要という従前より先駆者の皆様からご指摘いただいていた点が、改めて強調されたことを高く評価します。応募企業の皆様からいただいた記載内容を拝読し、各社が男女間わないキャリア形成のための制度構築や実効性の向上に努めていることを実感しました。今後資本市場にとって一層変化を実感できるようなKPIや戦略の開示が進展し、真に建設的な対話が行われることを願っています。

■ 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)



12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。

(3) 令和5年度「なでしこ銘柄」委員会委員よりメッセージ

■ 委員 高山 与志子

(ジェイ・ユーラス・アイアール株式会社
副会長
ボードルーム・レビュー・ジャパン
株式会社 代表取締役)



今回のなでしこ銘柄の選択においては、女性活躍の推進のために高い目標を掲げその達成に向けて着実に進んでいる企業が昨年よりさらに増えているように感じました。なでしこ銘柄ができた当時は試行錯誤であった日本企業も、現在では具体的な施策を推進するステージに移行しつつあることを、大変うれしく思います。一方で、多様性全般の重要性は強調されているものの、その中でなぜ女性活躍の推進が重要であるかについて、自社の状況に照らして説得力ある説明を提示している企業はそれほど多くはないとの印象です。また、女性活躍推進と企業価値との関係については、まだ明確に表現できていない企業も少なくありません。まず自社がどのような企業になりたいのかというところから出発し、その実現のために必要な中長期の目標とそれを達成するための戦略、施策のそれぞれにおいて、女性の活躍がなぜ必要なのかを熟考しそれを言語化するプロセスを実施することで、企業価値向上に向けた変革が進むことを期待しています。

■ 委員 武石 恵美子

(法政大学 教授)



なでしこ銘柄の審査を初めて担当し、女性活躍推進がダイバーシティ経営という戦略に紐づく人事戦略に位置づけられ、各社の課題を踏まえた施策が展開されていることを実感しました。女性活躍推進のためには、働く人の意識改革や風土醸成にとどまらず、採用から始まり異動、育成、評価、処遇など人事システムの構造改革が不可欠です。日本の組織では、「男性の働き方」の強力なモデルが存在することにより、女性の能力発揮を難しくする場面があちこちに存在します。管理職登用を例にとると、女性の候補者に対しては、制約がない働き方をしてきた男性に比べて「〇〇の経験が足りない」というように、足りないものに目がいきがちですが、「それに代わってできること」をポジティブに考えてみると、女性登用の可能性が大きく広がります。女性を含めたダイバーシティの推進においては、評価軸の多様化など人事制度にも踏み込みながら、多様な人材の能力を生かす取組が進むことを期待しています。

(3) 令和5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)



なでしこ銘柄の選考を通して、今年は新たな景色が少し見えてきたように思います。ひとつは、女性活躍推進からジェンダー平等へ。男性育休の取得推進を糸口として、「共働き共育て」の環境づくりをしていこうという機運の高まりを感じました。これまでは、家庭のケア労働を男女で共に担える環境づくりを、と訴えても「他社に勤めるパートナーの働き方まで関与できない、我が社でできることには限界がある」と反論されたものです。しかし、「共働き共育て」の環境づくりの責任は企業にもあります。企業を起点に社会や家庭の環境を変えていく、そうした意識が芽生え始めているようです。

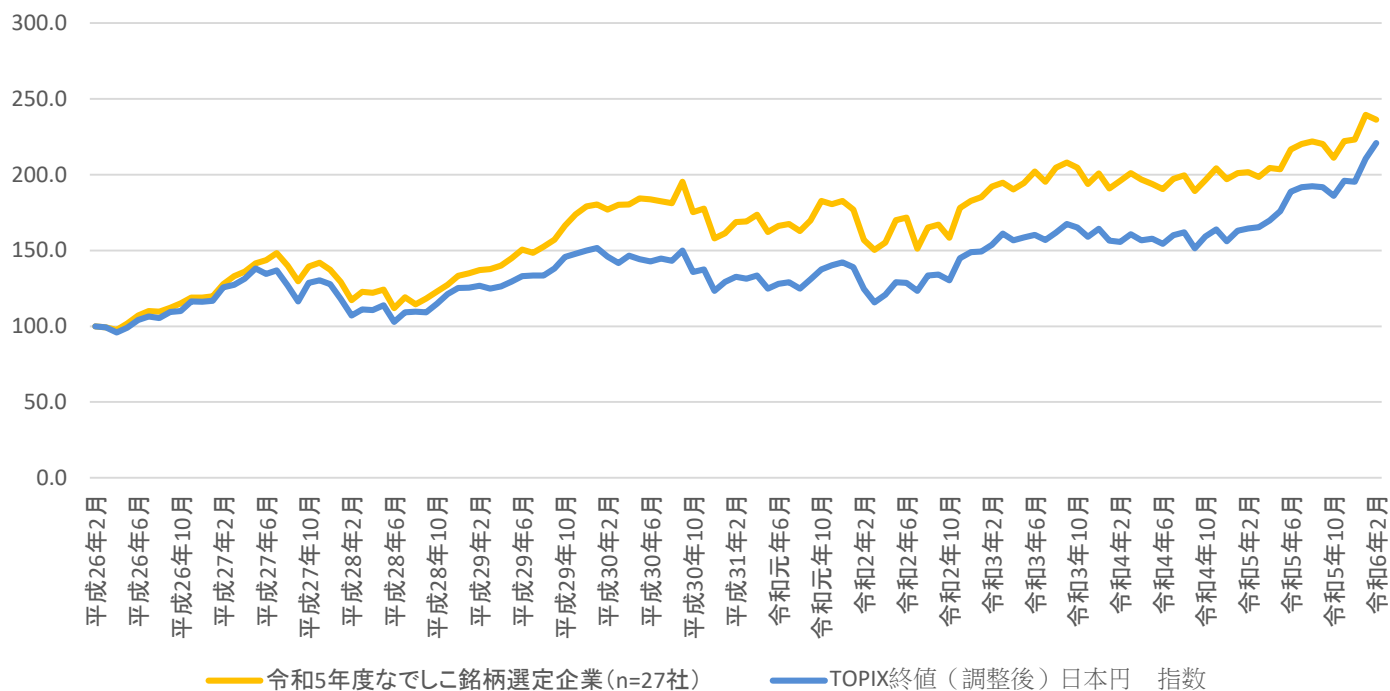
もうひとつの景色は、有価証券報告書における人的資本の情報開示が求められたことを契機に、人的資本の方針を見直し、社外に丁寧に説明しようという動きです。企業の経営戦略とからめて人材戦略、そして女性活躍の意義を語り、それを施策に落とし込み、社内外にストーリーをもって語っていく、その重要性にいち早く気づいた企業が持続的成長を手にするのだと思います。なでしこ銘柄が、そうした機運を盛り上げる一助となればと願っています。

(4) 「なでしこ銘柄」 選定企業の業績パフォーマンス

令和5年度「なでしこ銘柄」選定企業27社群における株価指数平均とTOPIXの比較(※)

- 令和5年度「なでしこ銘柄」の選定企業27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26年2月から令和6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。

なでしこ銘柄選定企業とTOPIXの株価比較



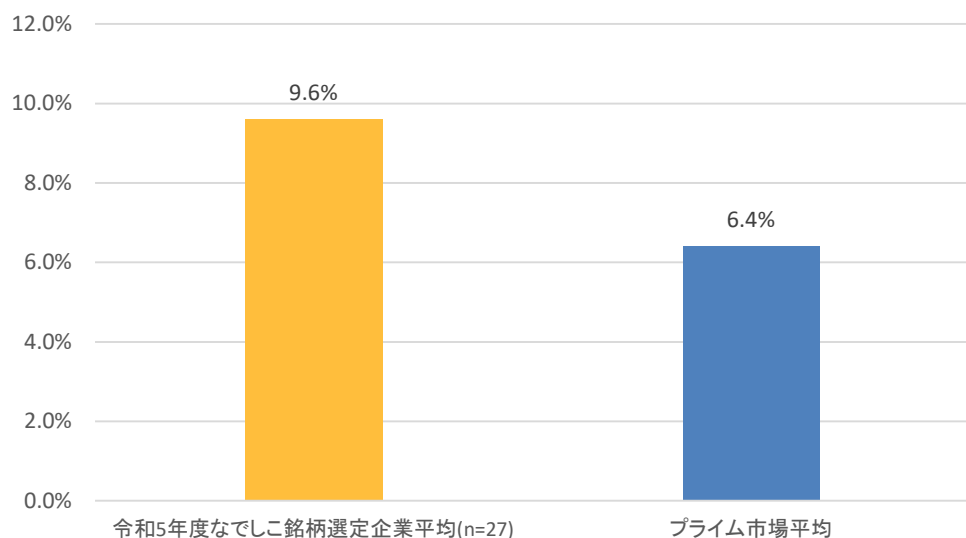
(※) 経済情報プラットフォーム「SPEEDA」より銘柄別の月次の株価終値及びTOPIXの月次の株価指数を抽出し、作成。

(4) 「なでしこ銘柄」 選定企業の業績パフォーマンス

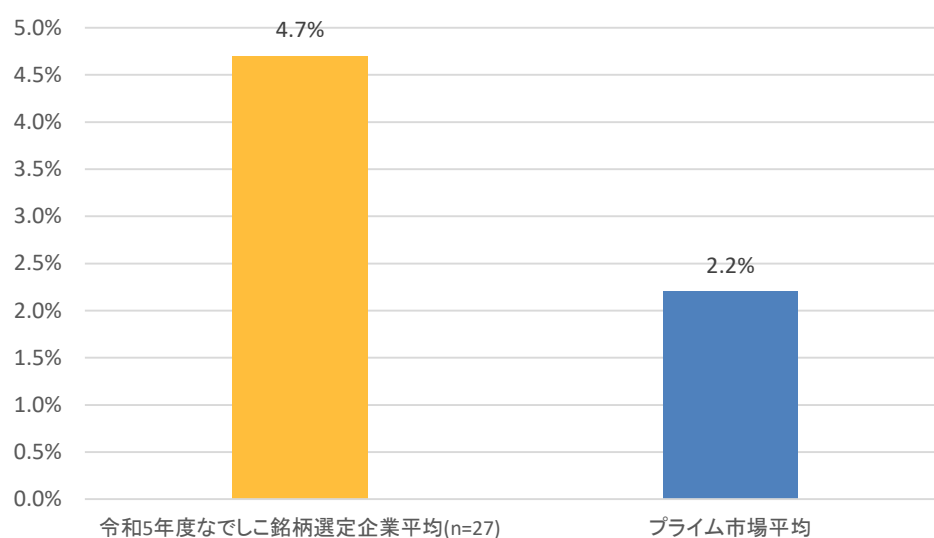
令和5年度「なでしこ銘柄」選定企業27社群の売上高営業利益率と配当利回りを東証プライム銘柄の平均値と比較したもの(※)

- 令和4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3.2%ポイント上回っています。
- 令和4年度通期の配当利回りについても、「なでしこ銘柄」はプライム市場平均と比較して2.5%ポイント上回る結果となりました。

令和5年度選定「なでしこ銘柄」の売上高営業利益率
(令和4年度通期)



令和5年度選定「なでしこ銘柄」の配当利回り
(令和4年度通期)



(※) 「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2022年度(2022年4月から2023年3月にかけて)の通期データを抽出し、作成。

プライム市場の該当するデータは、東京証券取引所が公表している「2022年度(2022年4月期~2023年3月期)決算短信集計【連結】《プライム》」及び「株式平均利回り」より2022年度通期での「単純平均利回り」の平均値を算出し使用。

(5) 実施概要

- 令和5年度は、女性活躍に関して優れた取組を行う企業が適切に資本市場から評価されるよう、「なでしこ銘柄」の選定枠を見直し、18業種から1業種の上限は2社として、27社の選定を行いました。
- 「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」については、16社（1業種の上限は2社）選定を行いました。

| 項目 | 「なでしこ銘柄」 | 「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」 |
|----------------------------|--|--------------------------------|
| 対象企業 | 令和5年（2023年）9月27日時点で東京証券取引所のプライム市場・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3,900社） | |
| 応募期間 | 令和5年（2023年）9月27日（水）10:00開始 令和5年（2023年）11月9日（木）16:00締切 | |
| 銘柄選定企業数 | 27社（18業種、1業種の上限は2社） | 16社（1業種の上限は2社） |
| 応募書類 （「女性活躍度調査」 調査票） | 調査票2点 a. Excel調査票（定量+選択式定性） b. Word調査票（記述式定性） | 調査票1点 a. Excel調査票（定量+選択式定性） |

（参考）令和5年度「なでしこ銘柄」選定に用いる業種分類 ※赤字が昨年からの変更点

| | | | | | |
|---|---------|----|---------|----|----------|
| 1 | 食品 | 7 | 鉄鋼・非鉄 | 13 | 運輸・物流 |
| 2 | エネルギー資源 | 8 | 機械 | 14 | 商社・卸売 |
| 3 | 建設・資材 | 9 | 電機・精密 | 15 | 小売 |
| 4 | 素材・化学 | 10 | 情報通信 | 16 | 銀行 |
| 5 | 医薬品 | 11 | サービスその他 | 17 | 金融（除く銀行） |
| 6 | 自動車・輸送機 | 12 | 電気・ガス | 18 | 不動産 |

(6) 応募状況

- 令和5年度「女性活躍度調査」への回答をもって「なでしこ銘柄」・「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」への応募といたしました。
- 令和5年度は288社の企業（うち、なでしこ銘柄応募企業：230社）より応募をいただきました。

| 18業種 | 応募数 | 「なでしこ銘柄」・「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」両方 | 「なでしこ銘柄」のみ | 「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」のみ | 応募しない |
|----------|------|-----------------------------------|------------|--------------------------|-------|
| エネルギー資源 | 6社 | 6社 | 0社 | 0社 | 0社 |
| サービスその他 | 25社 | 21社 | 0社 | 3社 | 1社 |
| 医薬品 | 9社 | 6社 | 0社 | 2社 | 1社 |
| 運輸・物流 | 12社 | 11社 | 0社 | 1社 | 0社 |
| 機械 | 9社 | 7社 | 0社 | 2社 | 0社 |
| 金融（除く銀行） | 20社 | 15社 | 1社 | 2社 | 2社 |
| 銀行 | 17社 | 15社 | 0社 | 1社 | 1社 |
| 建設・資材 | 23社 | 16社 | 0社 | 6社 | 1社 |
| 自動車・輸送機 | 10社 | 7社 | 0社 | 1社 | 2社 |
| 商社・卸売 | 15社 | 12社 | 0社 | 3社 | 0社 |
| 小売 | 18社 | 11社 | 3社 | 3社 | 1社 |
| 情報通信 | 36社 | 28社 | 1社 | 6社 | 1社 |
| 食品 | 17社 | 15社 | 0社 | 2社 | 0社 |
| 素材・化学 | 26社 | 20社 | 0社 | 6社 | 0社 |
| 鉄鋼・非鉄 | 11社 | 10社 | 0社 | 1社 | 0社 |
| 電機・精密 | 22社 | 14社 | 2社 | 6社 | 0社 |
| 電気・ガス | 3社 | 2社 | 0社 | 1社 | 0社 |
| 不動産 | 9社 | 7社 | 0社 | 2社 | 0社 |
| 計 | 288社 | 223社 | 7社 | 48社 | 10社 |

(7) 選定方法

対象：全上場企業 約3,900社

令和5年9月27日付において
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）

応募

応募企業

スクリーニング

審査対象企業

審査

なでしこ銘柄

27社

(18業種、1業種の上限は2社)

**Nextなでしこ
共働き・共育て支援企業**

16社

(1業種の上限は2社)

「なでしこ銘柄」、「共働き・共育て支援企業」共通

【回答必須項目】

- 全ての企業の回答が必須となる項目を設けました。
- 詳細は「(別紙)参考」資料を参照ください。

【スクリーニング基準】

- 選定に際し、最低限クリアしていただきたい基準を設け、スクリーニングを行いました。
- 詳細は「(別紙)参考」資料を参照ください。

応募対象により異なる

下記の調査票の回答内容について審査を行いました。
スコアリング項目の詳細は「(別紙)参考」資料を参照ください。

【なでしこ銘柄】

a.共通調査票(Excel)、b.なでしこ銘柄調査票(Word)

【Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業】

a.共通調査票(Excel)

<注意事項>

- 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。
- 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。

2. 令和5年度 選定結果

(1) 令和5年度「なでしこ銘柄」選定企業一覧 (1/2)

令和5年度「なでしこ銘柄」として、27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1)) | | | | | | | | | | | |
|----|----------|---------------------|---------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----|----|----|----|----|
| | | | H24 | H25 | H26 | H27 | H28 | H29 | H30 | R1 | R2 | R3 | R4 | R5 |
| 1 | 食品 | アサヒグループホールディングス株式会社 | ● | | | ● | ● | ● | ○ | ● | ● | ● | | ● |
| 2 | 食品 | 味の素株式会社 | | | | | | ● | ● | ○ | ○ | ● | ● | ● |
| 3 | エネルギー・資源 | 出光興産株式会社 | | | | | | | | | | ● | ● | |
| 4 | 建設・資材 | 株式会社LIXIL (注2) | | ● | ● | | ○ | ● | ● | ● | ● | | ● | ● |
| 5 | 素材・化学 | 株式会社資生堂 | | | | | | | | ○ | ● | ● | ● | ● |
| 6 | 素材・化学 | 株式会社コーセー | | | | | | | | | ○ | ● | | ● |
| 7 | 医薬品 | 中外製薬株式会社 | | | ● | ● | ● | ● | | | ● | ● | | ● |
| 8 | 医薬品 | エーザイ株式会社 | | | | | | | | | | | | ● |
| 9 | 自動車・輸送機 | 株式会社アイシン | | | | | | | | ○ | ● | ● | ● | ● |
| 10 | 鉄鋼・非鉄 | 住友電気工業株式会社 | | | | | ● | | ● | | ● | ● | | ● |
| 11 | 機械 | 株式会社技研製作所 | | | | | | | | | | ● | | ● |
| 12 | 機械 | 株式会社小松製作所 | | | ● | ● | ● | ● | | | | | ● | ● |
| 13 | 電機・精密 | オムロン株式会社 | | | | | | ● | ● | ● | ● | ● | | ● |
| 14 | 情報通信 | SCSK株式会社 | | | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | | ● |
| 15 | サービスその他 | パーソルホールディングス株式会社 | | | | | | | | | | | | ● |

注1 「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5年度は「準なでしこ」の選定はありません。

注2 株式会社LIXILはH30年度までLIXILグループとして選定

(1) 令和5年度「なでしこ銘柄」選定企業一覧 (2/2)

| | 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1)) | | | | | | | | | | | |
|----|----------|----------------------|--------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----|----|----|----|----|
| | | | H24 | H25 | H26 | H27 | H28 | H29 | H30 | R1 | R2 | R3 | R4 | R5 |
| 16 | 電気・ガス | 東京ガス株式会社 | | | | | ● | ● | ● | ● | ● | | ● | ● |
| 17 | 電気・ガス | 大阪ガス株式会社 | | ● | ● | ● | ● | ● | | | ○ | ● | | ● |
| 18 | 運輸・物流 | 日本郵船株式会社 | | ● | ● | | | | | | ● | | | ● |
| 19 | 運輸・物流 | 株式会社商船三井 | | | | | | | | | ● | ● | ● | ● |
| 20 | 商社・卸売 | 伊藤忠商事株式会社 | | | | ● | | | | | | ● | | ● |
| 21 | 小売 | 日本マクドナルドホールディングス株式会社 | | | | | | | | | | | | ● |
| 22 | 小売 | 株式会社丸井グループ | | | | | | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● |
| 23 | 銀行 | 株式会社ゆうちょ銀行 | | | | | | | | | | ● | | ● |
| 24 | 銀行 | 株式会社山陰合同銀行 | | | | | | | | | | | | ● |
| 25 | 金融(除く銀行) | 株式会社大和証券グループ本社 | | | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | | ● |
| 26 | 金融(除く銀行) | 第一生命ホールディングス株式会社 | | | ● | | | | | ● | ○ | | | ● |
| 27 | 不動産 | 三井不動産株式会社 | | | | | | | | | | ● | ● | ● |

注1 「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5年度は「準なでしこ」の選定はありません。

(2) 選定企業別の委員からの評価ポイント

令和5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。

| 選定企業名 | 委員コメント |
|---|---|
| <p style="text-align: center;">アサヒグループ ホールディングス 株式会社 (選定事例集P4)</p> | <ul style="list-style-type: none"> • 経営層の女性比率に関する高い目標設定に注目できる。食の好みの多様化、機能性の高まりは今後も加速するものと思われるため、人材の多様性を活かす戦略が期待される。 • 経営トップの強いコミットメントが明確であり、課題を認識した上でギャップを解消する施策を行い成果を検証している。 • 女性経営層比率向上に向けた取組みとして、キーポジションのサクセッションプランに女性の候補者を含めている。また、中長期的な観点から、新卒採用者における女性比率の目標値を50%にしている。 • 女性の経営層の増加が着実に進んでいる。今後は、管理職の女性の割合についても拡大の経緯を説明してほしい。 |
| <p style="text-align: center;">味の素株式会社 (選定事例集P10)</p> | <ul style="list-style-type: none"> • 企業価値との相関があると指摘されることが多いエンゲージメントスコアを経営にいかにか活かすかという観点で注目できる。エンゲージメントスコアの男女差の是正をKPIとして設定していることに加え、その水準を引き上げる計画も公表している。このような取組みが企業価値へどのようにつながっているのかについての積極的な開示が期待される。 • 人財マネジメントシステムの導入により社内人材のスキル・経験等に関する情報の透明性を向上させることで、女性をはじめ多様な人財の登用が進めやすくなり、更に不足人財の把握も進み、採用にも活用するなど社内向け情報開示を推進している。 • 女性の登用推進のためにソフト、ハード両面に取り組んでいる。企業価値向上の具体的な事例が示され、それらの事例が全体のイノベーション創出と従業員の働きがい向上につながるというストーリーもわかりやすい。 • D&IからD「E」&Iへの進化を掲げて社長がメッセージを発信し、マジョリティが気づきにくいエクイティ（公平性）の環境づくりをより意識して推進している。 |

(2) 選定企業別の委員からの評価ポイント

| 選定企業名 | 委員コメント |
|--|---|
| <p>出光興産株式会社 (選定事例集P15)</p> | <ul style="list-style-type: none"> • 社内のDE&I方針においてエクイティを「機会の平等」と捉え、“女性に下駄をはかせている”という認識を排除することを意識して、他社とのクロスメンタリングの実施も含め、きめ細やかにDE&Iの推進を図っている。 • エンゲージメントサーベイの男女格差に注目しながら対応を行っているところが評価できる。 • 脱炭素に向けた経営課題と女性活躍推進との関連付けに説得力があった。「リケジョ」への訴求のための大学における出前講座の実施など、理工系の女子学生の採用に関する取組みも評価できる。 • 女性管理職比率については、さらに目線の高い目標設定が期待される。 |
| <p>株式会社LIXIL (選定事例集P20)</p> | <ul style="list-style-type: none"> • 女性役員比率が高く、取組みの成果が見られる。 • インクルージョンを企業文化に取り入れるための「リーダー向けD&I推進ガイドブック」を制作し、行動変容を促している。取締役・役員の目標設定も意欲的である。 • CEOが委員長を務める「D&I委員会」で決定した施策について、執行役会における目標や実行計画についての協議・承認、これらを踏まえた取締役会における進捗状況の監督を含め、経営層レベルでのモニタリング体制が整えられている。 • 経営トップのコミットのもと、自社・業界の課題認識からスタートし、体系だった組織・制度の実践まで整備されている点、女性取締役比率が50%と高い目標を掲げる点、ジェンダー不均衡是正のための目標設定と当たり前ながらも高い視座を示している点が他社にとっても参考になる。こうした制度設計がなぜ可能になったのか広く知見を共有していただけることが期待される。 |

(2) 選定企業別の委員からの評価ポイント

| 選定企業名 | 委員コメント |
|---------------------------------------|---|
| <p>株式会社資生堂 (選定事例集P26)</p> | <ul style="list-style-type: none"> • トップ自らが社内および社外で女性活躍推進に取り組んでいることは高く評価できる。高い目標をかけた着実に達成している。 • 女性活躍推進と経営戦略との関連性もわかりやすく、企業価値向上への寄与との連携もとれている。あらゆる階層におけるジェンダーバランスの実現、という目標は非常に重要。 • 社内研究機関「D&Iラボ」の立ち上げ等、「あらゆる階層における女性比率50%」のKPI達成に向けた取組みにより、管理職を目指す女性が増え、管理職昇格審査に臨む男女比がほぼ50:50になる等、取組の成果がうかがえる。 • 社内研究成果の対外発信や参加者の意欲を研修後も追跡するという取組は今後是非広めていただきたい。企業価値への影響という点では収益性等、より企業価値に直結した観点からの分析を行っていただくことが期待される。 |
| <p>株式会社コーセー (選定事例集P32)</p> | <ul style="list-style-type: none"> • トップのコミットメントが強く伝わる内容であるとともに、ビジョン・戦略との関係が明確に示されている。女性の管理職比率向上のための課題を正しく認識したうえで、取組みを着実に進めている。 • 取組みを3つのステップに整理（「両立支援（制度整備）」「活躍支援（風土づくり）」「登用支援（育成・強化）」）している点はわかりやすく、他社の参考になる。また、全社的に長時間労働を是正する取組みを行っている。 • 情報開示の戦略が明確である。また、成果・実効性を意識した施策が行われている。成果については収益性等、企業価値との関連性も今後示していただきたい。またBtoCビジネスの企業として、自社の取組みの社会への価値波及、他社の参考にもなるであろうインパクト測定・創出などの取組みの対外発信を行っていただくことも期待される。 • 今後は、「総合職」以外の女性の活躍についての方針も記載いただきたい。 |

(2) 選定企業別の委員からの評価ポイント

| 選定企業名 | 委員コメント |
|--------------------------------|---|
| 中外製薬株式会社 (選定事例集P38) | <ul style="list-style-type: none"> • トップのコミットメントが具体的である。また、具体的な事業の成果が示され女性活躍が企業価値につながっている。イノベーションとダイバーシティの連関について、何らかのインパクトについてのエビデンスが示せるのであれば対外的な発信をさらに強化していただきたい。事業だけでなく人材戦略もグローバルが意識されており特に先進的である。 • 女性活躍推進を企業価値向上につながる重要な施策として位置づけていることが明確に伝わる。さらなる改善のための必要な対応を行っているとともに、投資家との対話も熱心に行っている。 • 女性マネジャーの目標値（各階層の女性社員比率）を設定したり、男性の育休取得を日数で設定するなど、効果的な目標設定のもと丁寧な取組みをしている。 • 経営トップメッセージにおいて、2030年までに全ての階層における女性社員比率が全社の女性社員比率と同水準になることを目標に設定し、女性が当たり前活躍する会社となるよう、自らを含む経営役員がコミットするということを強く発信している。 • エンゲージメント調査では、男女の回答の差異の分析があるとなおよい。 |
| エーザイ株式会社 (選定事例集P44) | <ul style="list-style-type: none"> • 施策の実効性をあげるため「早期に」・「定期的に」・「具体的に」を意識して取り組まれている点に感銘を受けた。また、2022年に企業理念を変更し、その中で多様性の重要性を捉えなおしたという点が興味深く、多様性の考えが経営に強く紐づいていることを認識した。PBRへの影響やインパクトを意識した開示等、すでに開示は充実しているが定量面からの進捗を今後もトラックし、その企業価値へのインパクトを対外的にも共有していただけることが期待される。 • 管理職登用試験合格者比率を指標として掲げ、より踏み込んだ分析を行っているほか、女性活躍推進のための様々な取組みを行っており、具体的な事例とともに女性リーダーの活躍が記載されているなど、成果もでている。また、HCR（Human Capital Report）を発行し、人的資本情報に特化した開示を開始しているなど、開示も積極的に取り組んでいる。 • 女性の管理職登用に関する取組で、女性への働きかけが目立つが、そもそもの登用試験のあり方やマネジメントの検討など、多様なアプローチも必要だと感じた。 • 女性のキャリア観醸成と管理職候補の育成には、管理職としての活躍イメージをより早期に描く事に加えて、いかに女性自身が自分に自信をもてるかが必要だと認識したうえで取組みを実践している。 |

(2) 選定企業別の委員からの評価ポイント

| 選定企業名 | 委員コメント |
|---|---|
| <p>株式会社アイシン (選定事例集P50)</p> | <ul style="list-style-type: none"> • 女性の管理職比率向上のための施策が充実している。積極的な開示に取り組んでいる。 • 目指すべき人材像を「全体最適で持ち場・立場で成すべきことを自発的に考え行動する人（「プロ人材」）」と定義し、その内容を明確にして取り組んでいるという点で戦略に一貫性が感じられる。 • 技術系の職場においても「誰もが」働きやすく活躍できる職場というコンセプトを掲げている点やその取組みは評価できる。 • 開示に経営トップの強いコミットが示されている。女性活躍の取組みについて環境・実績に合わせ柔軟にPDCAを回し、進化させている。企業スポーツの影響については、感動をもたらすことにとどまらず、「長期的に多様な女性のキャリア形成を目指す」という領域まで踏み込んだ内容になると良い。 |
| <p>住友電気工業株式会社 (選定事例集P56)</p> | <ul style="list-style-type: none"> • 経営層のD&Iへのコミットメントが力強く、育成計画もきめ細やかで、女性工場長の誕生も評価できる。女性管理職比率の目標設定をさらに意欲的なものにすることが期待される。 • 新人女性が配属された職場の上司に対する女性部下の意欲を高めるマネジメント研修の実施や、管理職・係長級の女性についてD&I専任組織が昇進選考過程に加わりモニタリングをする取組みが他社の参考になる。 • 情報開示に積極的な姿勢が読み取れる。今後、開示媒体において経営トップからの更なるDEIに関する発信が期待される。 • 女性活躍の個別事例にとどまらない、女性活躍の企業価値向上への寄与に関する記載の充実が期待される。 |

(2) 選定企業別の委員からの評価ポイント

| 選定企業名 | 委員コメント |
|--|--|
| <p>株式会社技研製作所 (選定事例集P62)</p> | <ul style="list-style-type: none"> 「Positive Action(女性の活躍推進)プロジェクト」(PAPJ)を起点にした取組みで効果を上げている。女性活躍だけでなく、健康経営など幅広いテーマに取り組んでおり、今後に期待する。 社員数が700名程度と、比較的小規模な企業が特徴のある取組みをしている好事例である。男性の育児休業平均取得が100日程度という実績も評価できる。女性管理職もプロジェクト発足後に6名育成しており、単なる議論だけでなく、実践フェーズにあることが確認できる。統合報告書などの発行を行っていないが、ホームページにおける開示で取組み内容はよく発信されている。このような取組みの結果、従業員エンゲージメントがどのように変化しているかという点にも挑戦することが期待される。 企業価値向上への寄与や、KPIと企業価値向上との関わり、情報開示の媒体の使い分けの方針についての更なる踏み込んだ記載が期待される。 |
| <p>株式会社小松製作所 (選定事例集P68)</p> | <ul style="list-style-type: none"> 経営トップのコミットが明記され、女性グローバルオフィサーの育成という注力ポイントがわかりやすい。また、「これまで・課題・今後」という記載からは、具体的な取組み内容がわかりやすい。日本では工学系に進学する女性が少ないこともあり、業界全体として取組み内容、実績、開示に課題を抱えていると思われるが、業界内の先進的企業として、大学との連携強化など多様性向上に資する改善に取り組み、その開示を充実することが期待される。 経営戦略の中で、経営目線で女性活躍推進を明確に位置付けている。数ある取組み内容について強調点が分かると良い。 KPIの対象にグローバルの社員も含めるようにした等、KPIの運用が具体的である。企業価値への影響もさらに明確に記載することが期待される。 |

(2) 選定企業別の委員からの評価ポイント

| 選定企業名 | 委員コメント |
|--------------------------------------|---|
| オムロン株式会社 (選定事例集P72) | <ul style="list-style-type: none"> 組織的な課題認識、次世代のリーダー役をいかに育成するかなどの点での具体的な取組みが進んでいることを読み取ることができる。また、育休の平均取得日が70日といった実績、独自の企業理念実践プログラム「The OMRON Global Awards (TOGA)」の事例紹介は、高く評価できる。統合報告書においては、非財務情報とROICの関係について可視化が試みられており、また女性管理職比率がROICにポジティブであったことは興味深いデータである。エンゲージメントに活用できる材料になるものと考えられる。 人的資本と企業価値向上の繋がりを高めるための因子として、①「人材の最適配置」②「個々の能力」③「能力が発揮できる環境」を特定している。また、女性活躍推進をテーマとしたCHROと社外取締役との対談をグローバルも含めた全社員に発信するなど、女性活躍が企業価値向上につながるものとして、その意義と推進に対する経営層のコミットメントがうかがえる。国内外で重要なポストの後継者候補には女性を1名以上挙げることを決めていることも意欲的。 女性活躍推進が企業価値向上につながっていることが理解できるとともに、情報開示において、財務・非財務情報の結合性を分析した結果を統合報告書に記載したことは大変意欲的な取組みである。女性管理職比率の目標設定で、日本国内の目標も比率(%)で提示されるとなおよい。 経営戦略とKPIの結びつきがある。また、グローバル/日本をわけてKPIを記載するなど戦略性がみられた。開示媒体の使い分けが明確に記載されていた。企業価値への寄与に関する更なる記載が期待される。 |
| SCSK株式会社 (選定事例集P76) | <ul style="list-style-type: none"> IT業界に共通する人材不足問題への解決に向けた女性IT人材登用等の取組みに注目したい。エンジニアの生態系そのものを変化させるためにも、個社にとどまらない取組みが求められるため、この点でのリーダーシップが期待される。 男女の離職率の大きな乖離が改善されるなど、働き方改革の成果が上がっている。女性幹部の育成面においても、本部長育成のためのサポータープラス制度など積極的な育成策が評価できる。女性役員比率の目標設定については、もう少し目線を上げてよいのではないかと。 情報開示の媒体が充実しているが、今後その中でCEOメッセージ等におけるDEIに関する記載内容の充実が期待される。 |

(2) 選定企業別の委員からの評価ポイント

| 選定企業名 | 委員コメント |
|---|---|
| <p style="text-align: center;">パーソル ホールディングス 株式会社 (選定事例集P82)</p> | <ul style="list-style-type: none"> • 体制が整備されていることに加え、モニタリング項目をきめ細かく設定するなど戦略が明確。キャリアオーナーシップへの取組みが開示されていることも先進的。さらなる向上のために、企業価値と多様性の関連を定量分析を含めて検討することや派遣スタッフのエンゲージメント強化と開示などが期待される。 • Business Unit毎の目標設定や分科会活動などダイバーシティを全社の企業文化に活用する施策が実行されている点を高く評価した。また、女性活躍のために男性にも施策を行うという考えに共感する。 • 情報開示に関して更なる能動的な姿勢が期待される。 |
| <p style="text-align: center;">東京ガス株式会社 (選定事例集P86)</p> | <ul style="list-style-type: none"> • 目指す姿に向けた取組みが明確であることや、掲げた目標を着実に達成しつつある点が評価できる。また、取締役会でDE&Iに関する議論を行っていること等、DE&Iを推進する組織体制が高く評価できる。 • 統合報告書のCEOメッセージに人的資本の文脈で多様性を持つ重要性が指摘されている。今後もさらに踏み込んだ言及が期待される。 • ビジネスモデルの変化と連動して企業文化も変革すべきとして、その一歩として女性活躍を位置付けており、経営戦略における女性活躍推進の位置づけが理解できた。 |

(2) 選定企業別の委員からの評価ポイント

| 選定企業名 | 委員コメント |
|---------------------------------------|--|
| <p>大阪ガス株式会社 (選定事例集P92)</p> | <ul style="list-style-type: none"> ESG推進会議の内容を取締役に定期的に報告し、監督できるような体制にしていることは評価できる。女性のリーダー育成のために、環境整備だけでなく、女性と会社全体の意識改革にも積極的に取り組んでいる。 男性中心の労働環境や価値観、企業風土の変革が必要であるとの認識のもと、女性に限らず多様な人材の活躍のための戦略として、「働きやすさ」と「働きがい」の両方を高め、自身の能力・スキル発揮に取り組むことを重視している。 企業価値への寄与に関する記載に具体性があり、KPIの設定にも工夫が感じられる。有価証券報告書における開示にも言及してほしい。 |
| <p>日本郵船株式会社 (選定事例集P97)</p> | <ul style="list-style-type: none"> 女性管理職30%という目標達成に向け、社外派遣型研修の女性参加率30%を目標とする、採用面接官には事前にアンコンシャスバイアス研修を行うなど、取組に独自性がみられる。こうした取組と企業価値向上との関連についての更なる言及を期待。 管理職比率に関する高い目標を掲げ、具体的な施策も説明されている。D&Iに関するサーベイで明らかになった女性の昇進意欲の低さについて理由を検証し、管理職との座談会を実施することで管理職の魅力を伝えるなど、価値向上に向けた具体的な取組を確認することが出来る。開示に関しては、地域ごとの定量情報など詳細になされている。グローバルな企業として、経営トップによる多様性についての更に踏み込んだ言及やコミットメントとともに、多様性が生み出す価値について、経営の考え方を明確化していくことに期待。 情報開示の媒体が充実している。 |

(2) 選定企業別の委員からの評価ポイント

| 選定企業名 | 委員コメント |
|---|--|
| <p>株式会社 商船三井 (選定事例集P102)</p> | <ul style="list-style-type: none"> • COOがDE&Iの推進責任者となることから、経営へのコミットメントがうかがえる。取組みと企業価値向上との関連がさらに見えてくることが期待される。 • 目標達成に向け、経営幹部による「人材育成コミッティー」において、部門別の女性管理職育成状況と目標達成状況のモニタリングを実施している。また、2023年10月には、社長が全社の労働時間削減に注力することを表明したり、ワークライフバランス向上のため1回の乗船期間を6か月から4か月に短縮する等といった、働き方改革についての具体的な取組みを行っている。 • 課長職相当の女性比率上昇など変化が顕在化してきている。女性船長の誕生といった画期的な成果が説明されており、独自性の面からも評価できる。また、MOL Group Key Positionという、鍵となる諮問委員会を設定したという開示は、社内外に対する明確なメッセージになると思われる。 • 情報開示の媒体が充実しており、「Human Capitalビジョン」の三つの原則の第一がDEIであること、統合報告書中のCEOメッセージに「真のグローバル企業」を目指すためのDEIの重要性について言及があることが評価できる。 |
| <p>伊藤忠商事株式会社 (選定事例集P108)</p> | <ul style="list-style-type: none"> • 女性活躍推進に関する取組みが時系列で説明されており、戦略の進化がみられる。生産性の向上や出生率の上昇といった取組みの成果まで開示できている希少な企業であり、取締役会で女性活躍推進について議論されていることを発信していることは注目できる。今後も多様性への取組みの深化が期待される。 • 取締役の諮問委員会として女性活躍推進委員会を設置し、本委員会を経営的に重視している。 • 経営戦略との紐付けやKPIの設定について更なる具体的な記載を期待。 |

(2) 選定企業別の委員からの評価ポイント

| 選定企業名 | 委員コメント |
|--|---|
| <p>日本マクドナルドホールディングス株式会社 (選定事例集P114)</p> | <ul style="list-style-type: none"> • 地域社員制度や店長フレックス制度などの導入で多様な働き方を推進している。女性店長の増加が経営的にどのような成果につながったのかという観点で成果が評価されることを期待。 • 企業価値への寄与において、女性活躍推進のための取組みと、新卒女性比率の上昇への繋がりについての記載が具体的である。 • 女性活躍推進についてさまざまな対応を行っており、企業価値の向上につながっている状況が理解できる。また、CEOがスポンサーとなり、女性活躍推進をリードするプロジェクトである「オープンアチーム」の活躍はユニークである。 • 開示にも積極的であるが、経営のコア人材になるような女性リーダー育成の取組みについて更なる記載が期待される。 |
| <p>株式会社丸井グループ (選定事例集P120)</p> | <ul style="list-style-type: none"> • 女性活躍推進に対するトップのコミットメントが明確であった上、戦略、企業価値との関係も分かりやすい。指名委員会が女性を含む人材登用を監督している点は優れている。指標については、高い目標を着実に達成しており、女性の上位職志向も数値化するなど工夫している。 • 目標未達を受け、新たなKPIを設置するなど、具体的な記載が評価できる。また、KPIと経営戦略との関連性がわかりやすい。 • 男性社員の1か月以上育休取得率は48%と取組みの成果がうかがえる。 • 女性上位職志向などを含めた「女性イキイキ指標」を使って女性活躍に関する取組みの進捗を把握し、情報開示も行っている。取組内容は総合的で、評価制度の見直しや、早い時点でのキャリアデザイン研修などは先進的であり、管理職の働き方改革も行われている。 |

(2) 選定企業別の委員からの評価ポイント

| 選定企業名 | 委員コメント |
|--|---|
| <p>株式会社ゆうちょ銀行 (選定事例集P126)</p> | <ul style="list-style-type: none"> 女性活躍推進の位置づけについて、顧客の多様なニーズに応えるため、という企業価値との繋がりが理解できた。取組内容とその成果として、育児休業から復帰後の定着率との繋がりが理解しやすかった。 取組みから開示まで体系だった施策を推進している。中期経営計画で設定したマテリアリティに基づいたKPIが設定・実行され、実効性の伴った成果を生んでいる。経営トップだけでなく管理職に対する意識醸成へ注力している点、現状掲げている目標についてもさらに上を目指すと言明している点から今後さらにダイバーシティが向上するという確信を持つことができた。進捗を具体的・定量的に示し、もしKPIを変更する必要があるれば柔軟に、より高い目標を掲げていただいてもよいのではないか。 女性特有の健康課題をテーマとした勉強会について、当事者のみならず全社員向けとして実施している点やフェムテック関連サービスの全社導入、DE&I有識者と経営トップ及び社員のパネルディスカッションの実施といった具体的な取組みが他社にも参考になる。 女性活躍推進と経営戦略との関連性について、更なる明確な記載が期待される。 |
| <p>株式会社山陰合同銀行 (選定事例集P132)</p> | <ul style="list-style-type: none"> 経営理念実現のための女性・若手をターゲットにした施策の必要性がトップに認識され、高い実効性のもと、ジュニアボードのような若手を意識した制度設計が行われている。社内からの女性役員選任、女性管理職比率・有給取得率・男性育休の目標達成といった成果をすでに出しており、今後より高い目標を掲げることが期待される。 エリア職の廃止など人事制度に踏み込んで施策をうっている。地域に根ざして女性活躍推進に関する取組みを行っている。 女性活躍推進に関する取組と経営戦略との関係性を明確するとともに、成果に関して更なる具体的な記載が期待される。 ボトムアップの取組みや、若手の早期ポスト登用の加速（係長相当職への登用を2年、課長相当職への登用を4年早期化）等を行っている。 |

(2) 選定企業別の委員からの評価ポイント

| 選定企業名 | 委員コメント |
|--|--|
| <p>株式会社大和証券 グループ本社 (選定事例集P137)</p> | <ul style="list-style-type: none"> 内部昇格の女性取締役が複数誕生しており、積極的な育成の成果が上がっている。 「新卒採用における女性比率を安定的に50%」、「スキル・専門知識向上を目的とした研修における受講者に占める女性比率50%」等、パイプラインを意識した行動目標を設定している。 他社に先駆けて取組みを強化してきた歴史がよく理解できる開示内容であり、K P Iの設定と達成に向け具体的に決められたアクションの実効性を高く評価した。取締役の女性比率や男性の育児休職取得率はすでに高い目標を達成したため、目標設定の引き上げ、あるいは取組みが進んでいるからこそ設定できるユニークなK P Iの設定が望ましい。 女性活躍推進と経営戦略・企業価値向上との関連性について、より踏み込んだ記載が期待される。 |
| <p>第一生命 ホールディングス 株式会社 (選定事例集P143)</p> | <ul style="list-style-type: none"> 成果が明確に示されており男性の育児休業も日数を重視している点、女性活躍から多様性尊重への昇華が実感されている。また成果の中に地域社会への貢献が示されている点が特徴的であった。地域社会への貢献については様々なKPIでインパクトを評価し対外的にも発信を強化していただくことに期待したい。取組み自体は詳細に記載されていると思うので、それぞれの取組みの相乗効果やなぜこの取組みを行うのかという意思決定の背景なども示されると納得感がより高まる。 女性幹部のパイプライン形成がなされつつある。また、「My キャリア制度」(グループ内外の企業における公募制度)、「コンシェルジェ制度」(新任の支社幹部に対するサポート)など施策に独自性がある。 2030年に女性役員比率を30%とすることを目指し、パイプライン強化として、「意思決定層である組織長の女性比率30%」を目標に設定し、それを実現するための取組みを行っている。「男性社員の累計1か月以上の育児休業取得率100%」として期間も含めて目標を設定している。 女性活躍推進と経営戦略・企業価値向上との関連性について、より踏み込んだ記載が期待される。また、経営戦略との関連において、自社ならではのストーリーが語られるとよい。 記載されている具体的な取組みと、より直結するKPIの設定を期待。 |

(2) 選定企業別の委員からの評価ポイント

| 選定企業名 | 委員コメント |
|----------------------------------|---|
| 三井不動産株式会社 (選定事例集P149) | <ul style="list-style-type: none">• 経営トップが委員長を務める推進体制の整備に加え、進捗を管理する論点整理が出来ている。企業価値向上への寄与について具体例や定量情報を踏まえた説明がなされている。女性活躍推進の特設サイトを開設するなど開示においても先進的といえる。• D&Iがなぜ必要か、4項目で明確に示され、それに沿って成果チェックがなされているとともに、各項目でしっかりと成果を上げている。• 情報開示の媒体が充実している。• 女性活躍の基盤整備は進んできたと思われるので、今後は経営への女性の参画促進や企業価値向上につながる事例の積み上げなどが期待される。 |

(3) 「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」 選定企業一覧

令和5年度「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」として、16社を選定しました。選定された企業は以下のとおりです。

| | 「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」選定企業 | 業種 |
|----|----------------------------|----------|
| 1 | 明治ホールディングス株式会社 | 食品 |
| 2 | サッポロホールディングス株式会社 | 食品 |
| 3 | 日本ガイシ株式会社 | 建設・資材 |
| 4 | D I C株式会社 | 素材・化学 |
| 5 | 株式会社きもと | 素材・化学 |
| 6 | テルモ株式会社 | 電機・精密 |
| 7 | シスメックス株式会社 | 電機・精密 |
| 8 | TOPPANホールディングス株式会社 | 情報通信 |
| 9 | 富士ソフト株式会社 | 情報通信 |
| 10 | 大日本印刷株式会社 | サービスその他 |
| 11 | 住友商事株式会社 | 商社・卸売 |
| 12 | 株式会社しずおかフィナンシャルグループ | 銀行 |
| 13 | 株式会社コンコルディア・フィナンシャルグループ | 銀行 |
| 14 | 株式会社かんぽ生命保険 | 金融（除く銀行） |
| 15 | 野村ホールディングス株式会社 | 金融（除く銀行） |
| 16 | 大東建託株式会社 | 不動産 |

3. 令和5年度 回答結果の分析

(1) 令和5年度応募企業のデータ (平均)

■ 共通調査票①キャリア形成支援の推進状況に関する項目のデータ

回答企業の業種別の平均値の比較表は下記です。 ※本表の数値は全回答企業288社のデータから算出しています。

＜回答企業の業種別の平均値（スコアリング項目のみ） ①【キャリア形成支援の推進状況に関する項目】＞

黄色網掛け：最大値、灰色網掛け：最小値

| スコアリング項目 | | 単位 | 各業種の応募数 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------|--------------------------------|----|---------|---------|-------|-------|------|----------|------|-------|---------|-------|-------|-------|------|-------|-------|-------|-------|------|
| | | | エネルギー資源 | サービスその他 | 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 | 食品 | 素材・化学 | 鉄鋼・非鉄 | 電機・精密 | 電気・ガス | 不動産 |
| | | | 6 | 25 | 9 | 12 | 9 | 20 | 17 | 23 | 10 | 15 | 18 | 36 | 17 | 26 | 11 | 22 | 3 | 9 |
| 4※※ 役員等の状況 | (1) 女性役員比率 | % | 14.5 | 17.4 | 18.8 | 15.0 | 12.6 | 11.9 | 10.3 | 15.1 | 15.1 | 17.9 | 20.9 | 16.3 | 16.0 | 16.9 | 11.4 | 16.1 | 14.0 | 14.9 |
| | (2) 女性取締役比率 | % | 14.7 | 17.8 | 16.5 | 16.5 | 12.5 | 14.1 | 12.8 | 16.6 | 14.2 | 18.6 | 21.4 | 16.6 | 14.1 | 16.6 | 12.0 | 17.2 | 14.1 | 13.7 |
| | (3) 女性社内取締役比率 | % | 0.9 | 12.8 | 11.9 | 8.3 | 3.5 | 2.8 | 4.8 | 1.6 | 0.0 | 0.5 | 9.7 | 6.7 | 3.2 | 5.8 | 0.0 | 2.1 | 0.0 | 3.6 |
| | (4) 女性執行役員比率 | % | 5.3 | 10.3 | 9.4 | 14.7 | 5.8 | 7.3 | 6.4 | 2.4 | 0.5 | 3.0 | 10.5 | 8.0 | 8.0 | 7.2 | 2.3 | 9.7 | 5.1 | 10.1 |
| 5※※ 女性活躍の状況 | (1) 女性管理職比率 | % | 5.1 | 28.8 | 13.2 | 13.4 | 5.3 | 20.8 | 17.7 | 4.5 | 2.6 | 7.1 | 15.8 | 11.0 | 9.7 | 12.7 | 2.7 | 7.5 | 5.6 | 12.9 |
| | (2) 女性係長相当職数比率 | % | 11.6 | 41.7 | 24.2 | 25.3 | 8.3 | 46.9 | 48.5 | 15.6 | 7.5 | 23.6 | 32.2 | 22.8 | 19.1 | 21.3 | 6.9 | 13.6 | 15.8 | 22.3 |
| | (3) 女性正社員採用比率 | % | 22.4 | 52.5 | 38.9 | 30.0 | 21.3 | 43.2 | 48.5 | 22.1 | 19.0 | 37.1 | 49.7 | 33.3 | 34.9 | 33.9 | 18.3 | 26.5 | 26.3 | 36.5 |
| | (4) 女性正社員比率 | % | 15.1 | 46.4 | 29.5 | 29.7 | 15.8 | 44.5 | 45.8 | 17.0 | 12.1 | 27.0 | 38.2 | 26.9 | 25.8 | 28.8 | 11.3 | 22.3 | 16.2 | 27.5 |
| | (5-3) 係長相当職のうち、課長相当職に昇進した男女差異※ | % | 94.3 | 87.5 | 124.1 | 96.1 | 69.0 | 62.2 | 52.0 | 118.2 | 85.7 | 32.5 | 106.8 | 98.7 | 73.2 | 102.3 | 91.6 | 115.4 | 114.0 | 43.0 |
| | (5-6) 管理職のうち、執行役員に昇進した男女差異※ | % | 41.5 | 47.0 | 110.0 | 27.8 | 0.0 | 40.6 | 95.5 | 92.8 | 0.0 | 159.5 | 167.5 | 169.3 | 40.8 | 153.0 | 0.0 | 71.2 | 236.6 | 92.5 |
| | 5.8.1 正規雇用の男女の賃金の差異※ | % | 71.9 | 76.3 | 75.0 | 68.6 | 74.0 | 64.8 | 59.5 | 65.7 | 75.9 | 62.1 | 74.8 | 72.0 | 71.8 | 71.6 | 70.5 | 70.5 | 75.4 | 58.1 |

※ 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

(1) 令和5年度応募企業のデータ（平均）

■ 共通調査票②共働き・共育て（両立支援）の推進状況に関するデータ

回答企業の業種別の平均値の比較表は下記です。※本表の数値は全回答企業288社のデータから算出しています。

<回答企業の業種別の平均値（スコアリング項目のみ）②【共働き・共育て（両立支援）の推進状況に関する項目】>

黄色網掛け：最大値（7.1は最小値）、灰色網掛け：最小値（7.1は最大値）

| スコアリング項目 | | 単位 | 各業種の応募数 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---------------------|-------------------------|------|---------|---------|------|-------|------|----------|-------|-------|---------|-------|------|------|------|-------|-------|-------|-------|------|
| | | | エネルギー資源 | サービスその他 | 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 | 食品 | 素材・化学 | 鉄鋼・非鉄 | 電機・精密 | 電気・ガス | 不動産 |
| | | | 6 | 25 | 9 | 12 | 9 | 20 | 17 | 23 | 10 | 15 | 18 | 36 | 17 | 26 | 11 | 22 | 3 | 9 |
| 立・支援（共働きの実施状況）両 | 7.1正社員の一か月あたりの平均法定外労働時間 | 時間 | 16.9 | 15.9 | 10.4 | 17.0 | 21.3 | 14.2 | 12.6 | 18.3 | 16.0 | 14.2 | 13.8 | 17.6 | 11.5 | 11.8 | 14.9 | 13.3 | 6.3 | 12.5 |
| | 7.4正社員の年次有給休暇取得率 | % | 73.1 | 71.3 | 70.8 | 76.2 | 86.5 | 72.9 | 73.9 | 64.2 | 85.7 | 68.1 | 59.3 | 73.3 | 68.9 | 77.1 | 78.5 | 73.1 | 88.9 | 66.6 |
| | 7.5女性正社員の育児休業等からの復帰率 | % | 99.8 | 93.8 | 98.9 | 88.6 | 99.1 | 88.1 | 96.6 | 97.2 | 99.6 | 96.8 | 97.2 | 97.1 | 98.0 | 99.0 | 89.0 | 93.2 | 100.0 | 96.1 |
| | 7.6男性正社員の育児休業取得率 | % | 78.8 | 54.3 | 79.1 | 66.0 | 68.0 | 80.0 | 104.4 | 75.4 | 61.0 | 61.6 | 49.8 | 71.6 | 60.2 | 74.3 | 78.4 | 53.2 | 89.1 | 68.6 |
| | 7.7男性正社員の育児休業の平均取得日数 | 日 | 43.3 | 43.3 | 21.0 | 42.1 | 26.7 | 14.7 | 11.7 | 21.5 | 40.0 | 26.2 | 49.5 | 69.4 | 28.9 | 24.4 | 27.9 | 37.0 | 24.6 | 30.6 |
| (1)正社員の平均勤続年数の男女差異※ | % | 86.4 | 81.4 | 83.8 | 75.5 | 82.5 | 92.1 | 79.5 | 80.3 | 84.5 | 79.3 | 67.2 | 81.6 | 76.4 | 83.8 | 80.3 | 85.0 | 94.6 | 74.5 | |

※ 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

(1) 令和5年度応募企業のデータ (平均)

■ 共通調査票③経営戦略と紐付いた共働き・共育て (両立支援) に向けた取組みの数

回答企業の業種別の平均値の比較表は下記です。※本表の数値は全回答企業288社のデータから算出しています。

<スコアリング項目における回答企業の業種別の平均値③【経営戦略と紐付いた共働き・共育て (両立支援) に向けた取組み】>

黄色網掛け：最大値、灰色網掛け：最小値

| スコアリング項目 | | 単位 | 各業種の応募数 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---------------|-------------------------------------|----------|---------|---------|-----|-------|-----|-----------|-----|-------|---------|-------|-----|------|-----|-------|-------|-------|-------|-----|
| | | | エネルギー資源 | サービスその他 | 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 | 食品 | 素材・化学 | 鉄鋼・非鉄 | 電機・精密 | 電気・ガス | 不動産 |
| | | | 6 | 25 | 9 | 12 | 9 | 20 | 17 | 23 | 10 | 15 | 18 | 36 | 17 | 26 | 11 | 22 | 3 | 9 |
| きや従す業1い員制が全度働 | 育児・介護以外でも理由を問わず従業員の希望に応じて働く時間を選べる制度 | チェック数8個中 | 5.0 | 4.2 | 5.0 | 4.5 | 4.0 | 4.6 | 4.9 | 4.1 | 4.9 | 3.4 | 3.6 | 4.7 | 4.2 | 4.0 | 3.8 | 5.0 | 6.0 | 4.6 |
| | 育児・介護以外でも理由を問わず従業員の希望に応じて働く場所を選べる制度 | チェック数5個中 | 2.7 | 2.8 | 3.4 | 3.3 | 2.7 | 3.4 | 3.4 | 3.4 | 3.1 | 3.2 | 2.3 | 3.3 | 3.7 | 3.0 | 2.5 | 3.3 | 3.7 | 3.6 |
| | 働く時間を削減するための制度・取組を実施 | チェック数9個中 | 4.0 | 3.7 | 5.0 | 4.2 | 5.0 | 4.9 | 5.1 | 5.6 | 5.4 | 3.9 | 3.8 | 4.3 | 4.5 | 4.7 | 4.1 | 5.4 | 5.3 | 4.7 |
| 8.2 | 全ての従業員の自律的なキャリア形成支援 | チェック数9個中 | 7.2 | 5.9 | 6.7 | 6.6 | 5.9 | 6.6 | 7.2 | 5.7 | 6.7 | 5.5 | 6.0 | 5.4 | 6.7 | 6.4 | 5.4 | 6.5 | 7.3 | 5.8 |
| 8.3 | 共働き・共育ての実現に向けた支援 | チェック数8個中 | 5.7 | 4.8 | 5.1 | 5.3 | 5.1 | 5.1 | 5.7 | 4.8 | 5.8 | 5.1 | 4.3 | 4.5 | 5.8 | 5.4 | 5.1 | 5.6 | 7.0 | 4.7 |
| 8.4 | 意識改革・風土醸成 | チェック数5個中 | 3.3 | 2.7 | 3.4 | 2.8 | 2.7 | 3.1 | 3.4 | 3.6 | 3.5 | 3.0 | 2.6 | 2.8 | 3.5 | 3.2 | 3.0 | 3.4 | 4.3 | 3.0 |
| 9.1 | 全ての従業員のエンゲージメント | チェック数5個中 | 4.3 | 3.2 | 3.6 | 3.8 | 3.0 | 3.5 | 3.5 | 3.1 | 3.7 | 3.2 | 3.3 | 3.4 | 4.0 | 3.8 | 3.5 | 4.0 | 4.7 | 3.7 |
| 9.2 | 共働き・共育てを可能にする全ての従業員の働きやすさ | チェック数6個中 | 3.8 | 3.7 | 3.6 | 3.5 | 3.9 | 3.7 | 4.1 | 4.1 | 4.4 | 3.5 | 3.8 | 3.8 | 4.5 | 4.0 | 3.4 | 4.0 | 4.3 | 3.9 |
| 9.3 | 共働き・共育てを可能にする全ての従業員の自律的なキャリア | チェック数6個中 | 4.7 | 2.8 | 3.1 | 2.7 | 3.4 | 3.0 | 4.3 | 3.4 | 3.1 | 3.0 | 3.1 | 2.6 | 4.1 | 3.5 | 2.8 | 4.0 | 3.3 | 3.2 |

(2) 令和5年度応募企業のデータ（平均）からの示唆①

前ページまでの業種別平均値から、下記のような傾向が見られます。

- 「女性取締役比率」と「女性役員比率」の業種平均が10%台から20%台であるのに対して、「女性社内取締役比率」は、「サービスその他」（12.8%）と「医薬品」（11.9%）以外の業種は10%以下であることから、**女性取締役比率は「社外」取締役により押し上げられている可能性があり、社内のパイプライン構築が課題であることが推察されます。**
- 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、**女性をはじめとする多様な人材の確保に向け、積極的に女性社員の採用に取り組む企業が多いと推察されます。**
- **全ての業種において正規雇用の男女賃金差異が見られます。全体の女性係長相当職数比率（24.5%）、女性管理職比率(12.3%)等、職階が上がるにつれて女性の比率が下がることが影響していると推察されます。**
- 「サービスその他」の業種では、「女性社内取締役比率」、「女性管理職比率」、「女性正社員採用比率」、「女性正社員比率」、「正規雇用の男女の賃金差異」5つの項目において、全業種の中で最も平均値が高い数値となりました。**正社員採用から役員登用まで、各職階における女性の昇進パイプラインの構築について工夫をしていることが推察されます。**

※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。

(2) 令和5年度応募企業のデータ（平均）からの示唆②

前ページまでの業種別平均値から、下記のような傾向が見られます。

- **男性育児休業率は平均69.2%であり、令和5年3月期決算の有価証券報告書で「男性の育児休業取得率」を記載した1,522社の平均取得率52.2%を上回っています（※※）。これらはいずれも「こども未来戦略方針」で示された、男性の育児休業取得率の2025年の政府目標である50%を上回る結果となりました。**ただし、男性育児休業平均取得日数はまだ全体平均34.9日に留まっていることから、男性の育児参加促進には今後も引き続きサポート体制や風土醸成など関連する取組みが求められていると推察されます。（参考：女性の育児休業の取得期間は、6ヶ月以上が95%を超える。（※※※））

※※ 東京商工リサーチ社調べ。https://www.tsr-net.co.jp/data/detail/1197980_1527.html（2024年3月17日アクセス）

※※※令和3年度厚生労働省「雇用均等基本調査」より

(3) 令和5年度応募企業のデータ (昨年度比較)

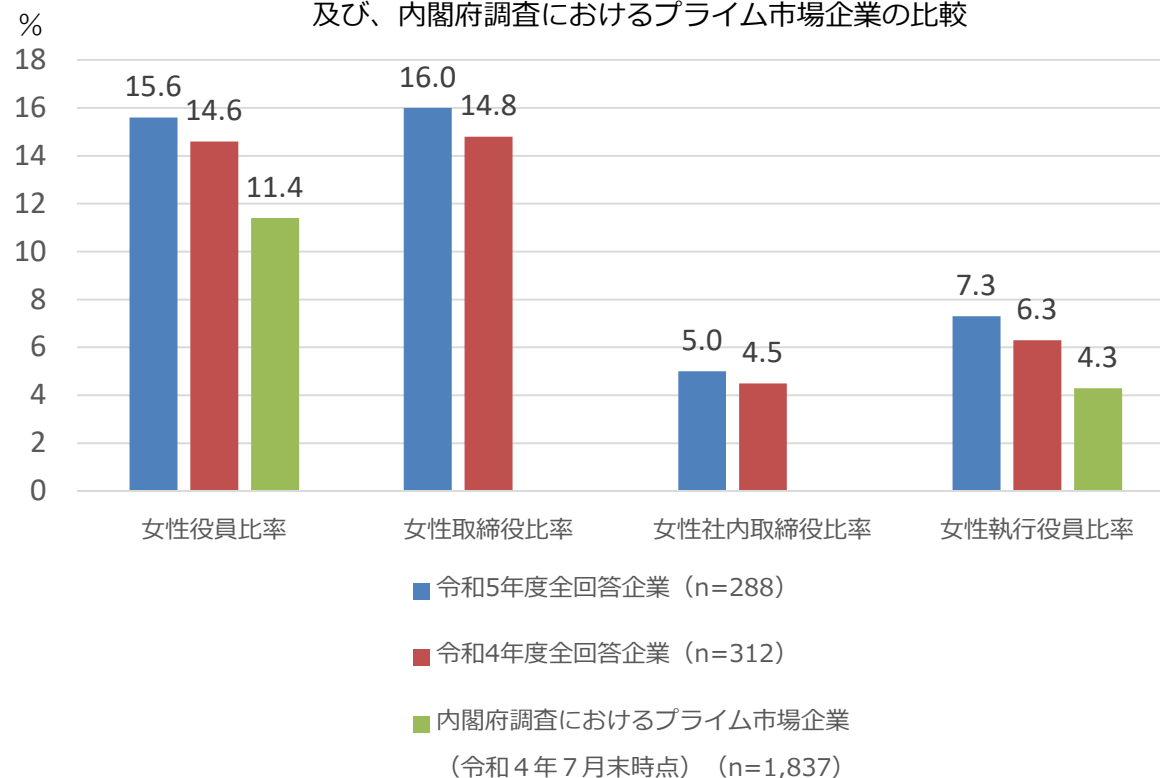
令和5年度と令和4年度で共通の調査項目について、それぞれの全回答企業の平均値を比較しました。

- 令和5年度の回答企業は、令和4年度の回答企業より、意思決定層・管理層の女性比率が高くなりました。多くの企業が、女性の採用から登用までの一貫したキャリア形成支援に、より力を入れていると見られます。
- 令和4年度・令和5年度の回答企業ともに、内閣府男女共同参画局が令和5年5月に公表したプライム市場の企業における役員、執行役員比率に比べて高い値となっており、回答企業は意思決定層への女性の登用を積極的に進めている様子が見えます。

<令和5年度・4年度共通回答項目における全回答企業の平均値※>

| 共通調査票 回答項目 | 令和5年度全 回答企業平 均値 | 令和4年度全 回答企業平 均値 |
|-------------------|-----------------------|-----------------------|
| 女性役員比率 | 15.6% | 14.6% |
| 女性取締役比率 | 16.0% | 14.8% |
| 女性社内取締役比率 | 5.0% | 4.5% |
| 女性執行役員比率 | 7.3% | 6.3% |
| 女性管理職比率 | 12.3% | 11.8% |
| 女性係長相当職比率 | 24.5% | 23.9% |
| 女性正社員採用比率 | 34.9% | 35.9% |
| 女性正社員比率 | 29% | 29.1% |
| 正社員の平均勤続年数の男女差異※※ | 81.1% | 81.6% |
| 女性正社員の育児休業等からの復帰率 | 95.7% | 96.4% |

意思決定層の女性割合項目における、令和5年度・令和4年度全回答企業
及び、内閣府調査におけるプライム市場企業の比較



※「全回答企業」については、定量調査票の自動計算によってエラーになった数値は統計対象外
 ※※ 男性を100%とした場合の女性の数値

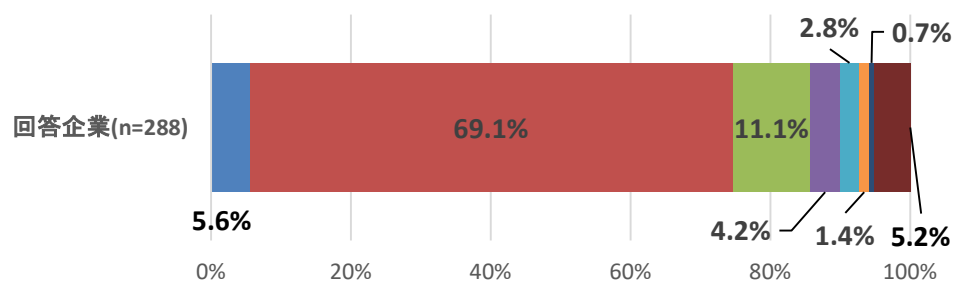
(4) 令和5年度応募企業の女性活躍の状況（女性管理職比率）

「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」の2項目では、5期前ないし、10期前の女性管理職比率を1とした場合の直近年度の女性管理職比率を算出しており、以前の管理職比率と同様の場合は1と計算されます。直近の比率が以前より高い場合、1を越える数字になります。全回答企業の分布は下記の通りです。

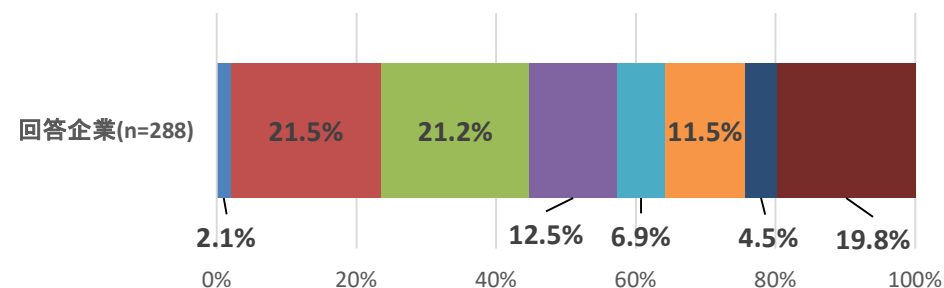
- 「5期間の女性管理職比率の変化率」（※）については、回答企業の約9割は女性管理職が5年前より増加（変化率が「1以上」）しています。そのうち、変化率が「1以上2未満」の企業が69.1%を占め、最も多くなっています。また、変化率が5年前の倍以上になった企業（変化率が「2以上」）は合計20.2%を占めており、企業における女性のパイプライン構築が進んでいると見られます。
- 「10期間の女性管理職比率の変化率」（※）については、10年前の倍以上になった企業（変化率が「2以上」）は合計56.6%となっており、5期間と比較しても変化率が大きくなっています。女性管理職比率が10倍以上増加した企業も4.5%あります。長期的な視点から見ても、女性管理職比率の上昇が計画的に進められていることが分かります。

※ 5期前ないし、10期前を1とした場合の女性管理職比率を1とした場合の直近年度の女性管理職比率

5期間の女性管理職比率の変化率の企業分布



10期間の女性管理職比率の変化率の企業分布



(グラフ左から) ■ 0より多く1未満 ■ 1以上2未満 ■ 2以上3未満 ■ 3以上未満
■ 4以上5未満 ■ 5以上10未満 ■ 10以上 ■ その他

(グラフ左から) ■ 0より多く1未満 ■ 1以上2未満 ■ 2以上3未満 ■ 3以上未満
■ 4以上5未満 ■ 5以上10未満 ■ 10以上 ■ その他

※ 5期前ないし、10期前を1とした場合の女性管理職比率を1とした場合の直近年度の女性管理職比率

※※ 定量調査票の自動計算によってエラーになった数字は「その他」として集計

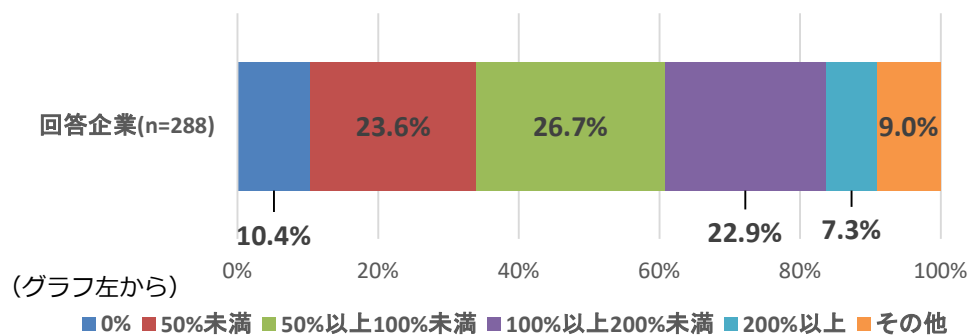
(4) 令和5年度応募企業の女性活躍の状況（昇進差異）

「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、男性の昇進比率を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。女性の昇進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の通りです。

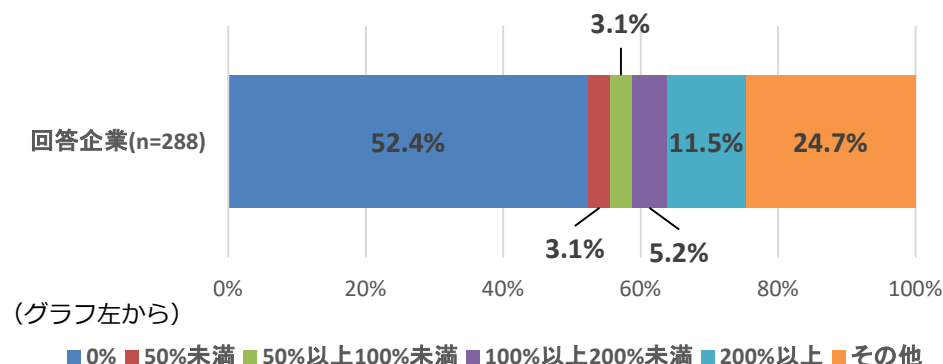
- 「係長相当職のうち、課長相当職に昇進した男女差異」（※）について、回答企業のうち、「50%以上100%未満」の企業は26.7%を占め、最も多くなっています。一方、100%以上の回答も合計30.2%を占め、女性の昇進比率は未だ男性より低い企業が多い傾向がありながら、そうでない企業の割合も一定数を占めることが分かります。
- 「管理職のうち、執行役員に昇進した男女差異」（※）について、全体の52.4%の企業が0%（昇進した男性は存在するが女性はいない）である一方、女性が男性以上になる（100%以上）企業も合計16.7%を占めています。母数が少ない中で、男性以上の割合で積極的に女性を執行役員に登用することのハードルもありつつ、こういったハードルを乗り越えている企業も一定数存在することが分かります。

※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「その他」として集計

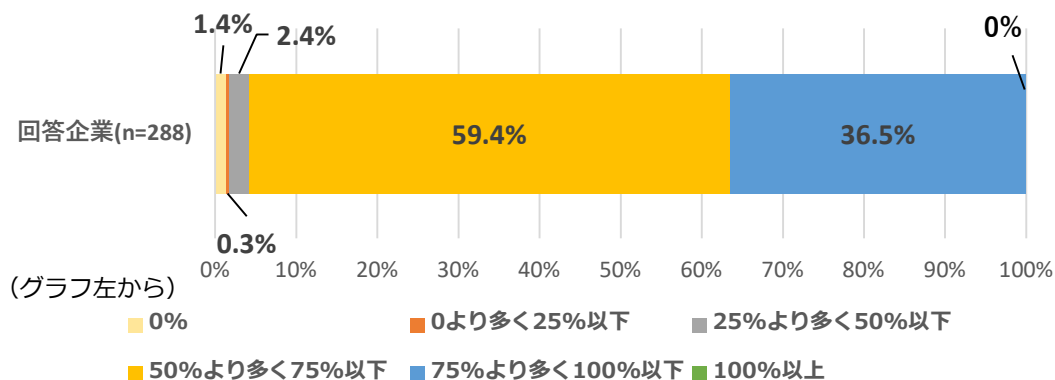
(4) 令和5年度応募企業の女性活躍の状況（男女間賃金格差）

今年度新しく加わった項目のうち、「正規雇用の男女の賃金の差異」「非正規雇用の男女の賃金の差異」の2項目では、男性の賃金を100%とした場合の女性の賃金の割合を計算しています。男女の賃金が同様の場合、100%と計算されます。女性の賃金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の通りです。

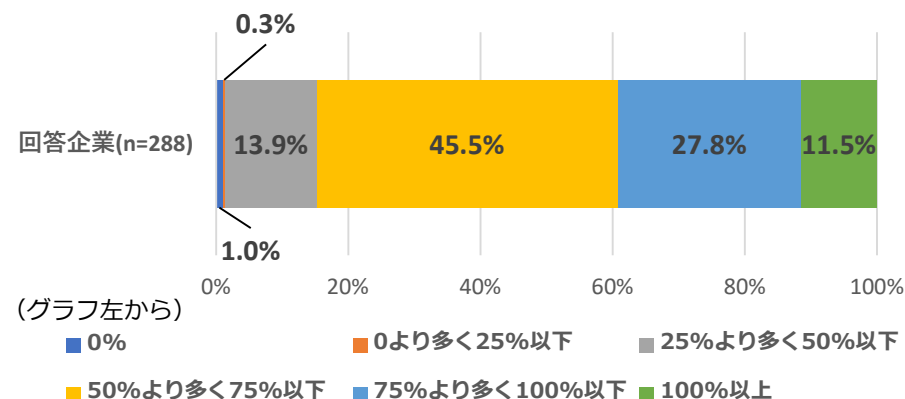
- 「正規雇用の男女の賃金の差異」（※）については、回答企業のうち、「50%より多く75%以下」の企業は59.4%を占め、最も多くなっています。次いで「75%より多く100%以下」の企業は36.5%を占めています。他方で、正規雇用の女性賃金が男性より高い企業は1社もありません。女性のパイプライン構築に課題があり、役職層における女性の割合が少ないことが要因と考えられます。
- 「非正規雇用の男女の賃金の差異」（※）については、回答企業のうち、「50%より多く75%以下」の企業が45.5%、「75%より多く100%以下」の企業が27.8%を占め、正規雇用と同じく最も多くなっています。

※男性を100%とした場合の女性の数字

正規雇用の男女の賃金の差異の企業分布



非正規雇用の男女の賃金の差異の企業分布



※ 男性を100%とした場合の女性の数字

(5) 令和5年度応募企業の記述回答からの気づき

■ 女性活躍推進の位置づけ

- 女性活躍という視点だけでなく、ダイバーシティ経営の中の女性活躍という意識が必要である。
- 女性活躍推進をダイバーシティ&インクルージョン（D&I）から、ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン（DE&I）の文脈で捉えている企業が増えてきている。ただし、「エクイティ」をどのように意識しているか、具体的にどのように取り組んでいるかは多くの会社にとっては試行錯誤の段階であり、今後の取組みが期待される。

■ 戦略や企業価値向上との結びつき

- 経営トップのメッセージや、女性活躍推進と企業価値向上との結びつきは全体的に抽象的であったため、評価に差がつく要因となった。
- 企業の統合報告書や中期計画においても、戦略や企業価値向上との結びつきについて触れた企業が増えているが、説得力のある記載は難しい。各企業で経営上重視している事項と女性活躍との繋がりについて記載することや、その具体的な事例を示せばより説得力のある記載になるのではないか。

■ 取組みやその成果

- 女性社員のみに対する子育て支援ではなく、男性も含めて共働き・共育でのサポートをすることが重要である。
- KPI設定において、単に最終目標を掲げるのではなく、そこに至るための中間目標をどう設定しているかに各社の個性が表れる。その中間指標の設定の仕方で、各社の工夫や、こういったストーリーで目標達成を目指しているのかについて、説得力に差が出る。

(6) 「なでしこ銘柄」選定企業の特徴 (データ)

＜「なでしこ銘柄」選定企業と全回答企業の平均値の比較＞

- 「採用から登用までの一貫したキャリア形成支援」と「共働き・子育てを可能にする男女問わない両立支援」を両輪で進め、企業価値向上につながる女性活躍を推進している企業が、なでしこ銘柄として選定されました。

| スコアリング項目 | | 単位 | 全回答企業 n=288 | なでしこ 選定企業 n=27 |
|---|--|----------|----------------|----------------------|
| ①キャリア形成支援の推進状況に関する項目 | 役員に占める女性の割合 | % | 15.6 | 21.7 |
| | 取締役占める女性の割合 | % | 16.0 | 21.1 |
| | 社内取締役占める女性の割合 | % | 5.0 | 10.9 |
| | 執行役員に占める女性の割合 | % | 7.3 | 10.6 |
| | 管理職に占める女性の割合 | % | 12.3 | 13.5 |
| | 係長相当職に占める女性の割合 | % | 24.5 | 27.3 |
| | 正社員採用に占める女性の割合 | % | 34.9 | 38.1 |
| | 正社員に占める女性の割合 | % | 29.0 | 31.7 |
| | 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※ | % | 89.3 | 112.9 |
| | 管理職のうち、執行役員に昇進した比率の男女差異※ | % | 92.0 | 146.2 |
| 正規雇用の男女の賃金の差異 | % | 69.8 | 70.2 | |
| ②共働き・子育て(両立支援)の推進状況に関する項目 | 正社員の一か月あたりの平均法定外労働時間※※ | 時間 | 14.8 | 11.9 |
| | 正社員の年次有給休暇取得率 | % | 72.4 | 76.9 |
| | 女性正社員の育児休業からの復帰率 | % | 95.7 | 97.6 |
| | 男性正社員の育児休業の取得率 | % | 69.2 | 87.5 |
| | 男性正社員の育児休業の平均取得日数 | 日 | 34.9 | 33.1 |
| | 正社員の平均勤続年数の男女差異※ | % | 81.1 | 82.9 |
| ③経営戦略と紐付いた共働き・子育て(両立支援)に向けた取組 | 働く時間を選べる制度を導入している | チェック数8個中 | 4.4 | 5.4 |
| | 働く場所を選べる制度を導入している | チェック数5個中 | 3.2 | 3.8 |
| | 働く時間を削減するための制度・取組を実施している | チェック数9個中 | 4.6 | 6.1 |
| | 全ての従業員の自律的なキャリア形成支援 | チェック数9個中 | 6.2 | 7.7 |
| | 共働き・子育ての実現に向けた支援 | チェック数8個中 | 5.1 | 7.0 |
| | 意識改革・風土醸成 | チェック数5個中 | 3.1 | 4.2 |
| | 全ての従業員エンゲージメント向上を推進するための取組 | チェック数5個中 | 3.5 | 4.3 |
| | 共働き・子育てを可能にする全ての従業員の働きやすさの実現を推進するための取組 | チェック数6個中 | 3.9 | 5.2 |
| 共働き・子育ての選択を可能にする全ての従業員の自律的なキャリア形成支援を推進するための取組 | チェック数6個中 | 3.3 | 4.9 | |

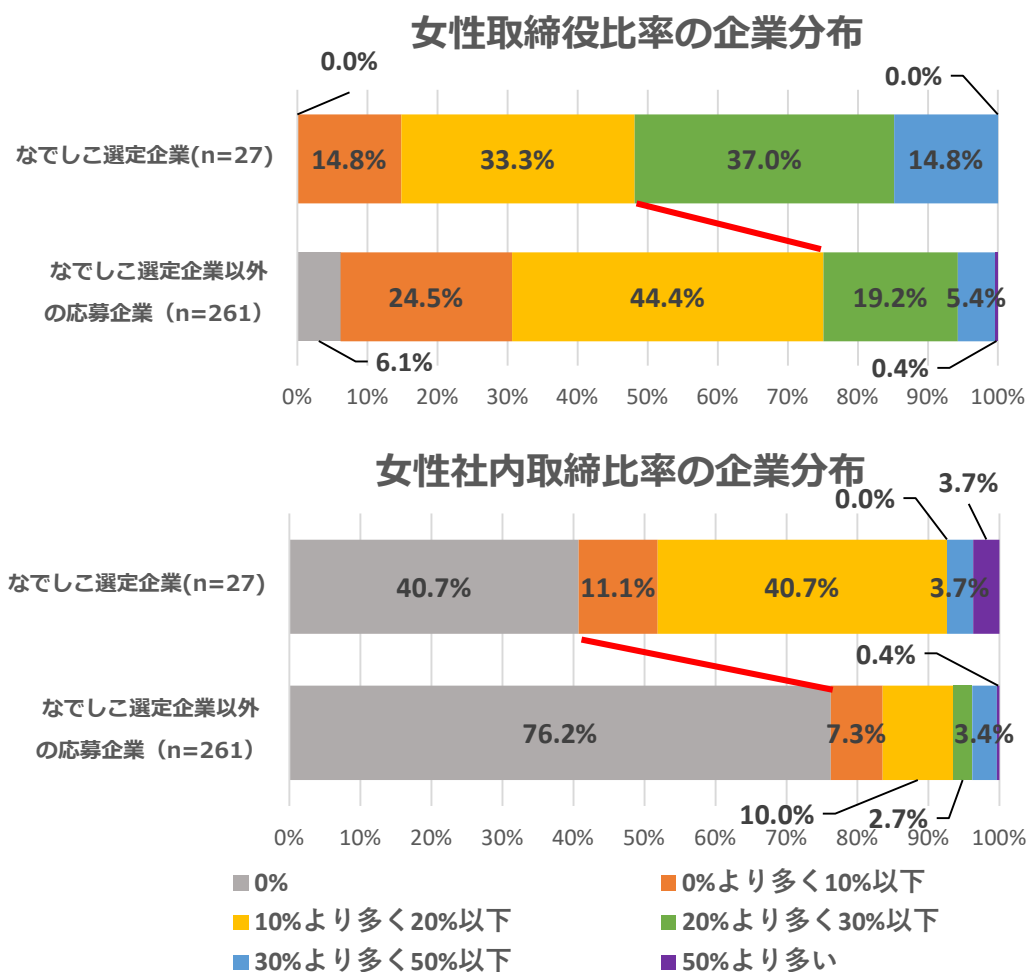
※ 男性を100%とした場合の女性の数字

※※ 平均値が小さいほどスコアリングは高く評価される

(6) 「なでしこ銘柄」選定企業の特徴(意思決定層の女性比率)

「なでしこ銘柄」選定企業は意思決定層の女性比率が、その他の回答企業より概ね高いという特徴があります。

- 女性取締役比率：20%より多い企業は、「なでしこ銘柄」選定企業は過半数を占めているのに対し、その他回答企業では約25%にとどまっています。
- 女性社内取締役比率：0%である企業は、「なでしこ銘柄」選定企業では40.7%と比較的少なくなっているのに対し、その他回答企業では76.2%となっています。

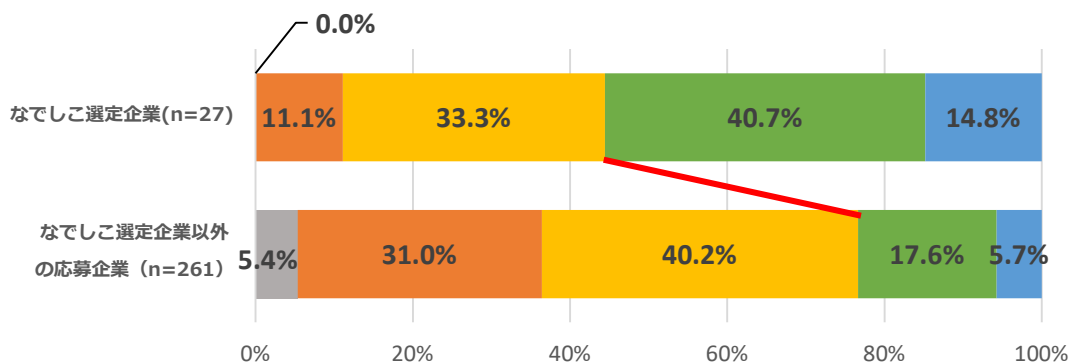


(6) 「なでしこ銘柄」選定企業の特徴(意思決定層の女性比率)

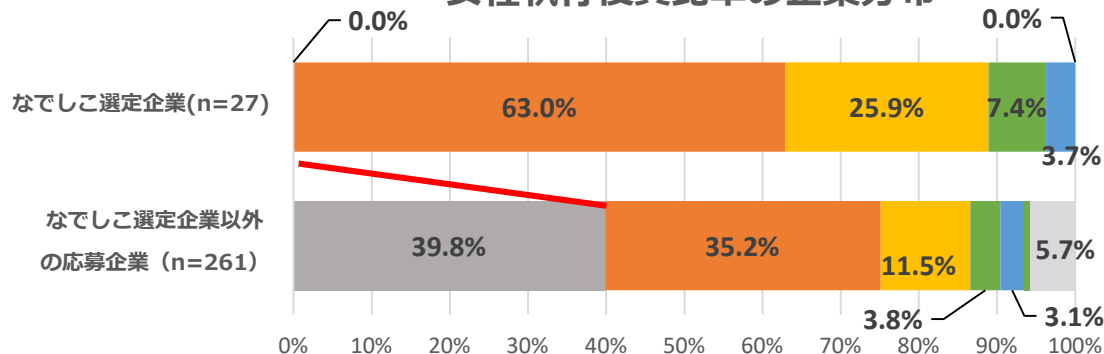
「なでしこ銘柄」選定企業は意思決定層の女性比率が、その他の回答企業より概ね高いという特徴があります。

- 女性役員比率：20%より多い企業は、「なでしこ銘柄」選定企業は過半数を占めるのに対して、その他回答企業では約23%にとどまっています。
- 女性執行役員比率：0%である企業は、「なでしこ銘柄」選定企業では1社も存在しないのに対して、その他回答企業では39.8%となっています。ただし、「なでしこ銘柄」選定企業でも「0%より多く10%以下」にとどまる企業が63%と多数を占め、意思決定層の女性比率を向上させるための更なる取組みの推進が期待されます。

女性役員比率の企業分布



女性執行役員比率の企業分布



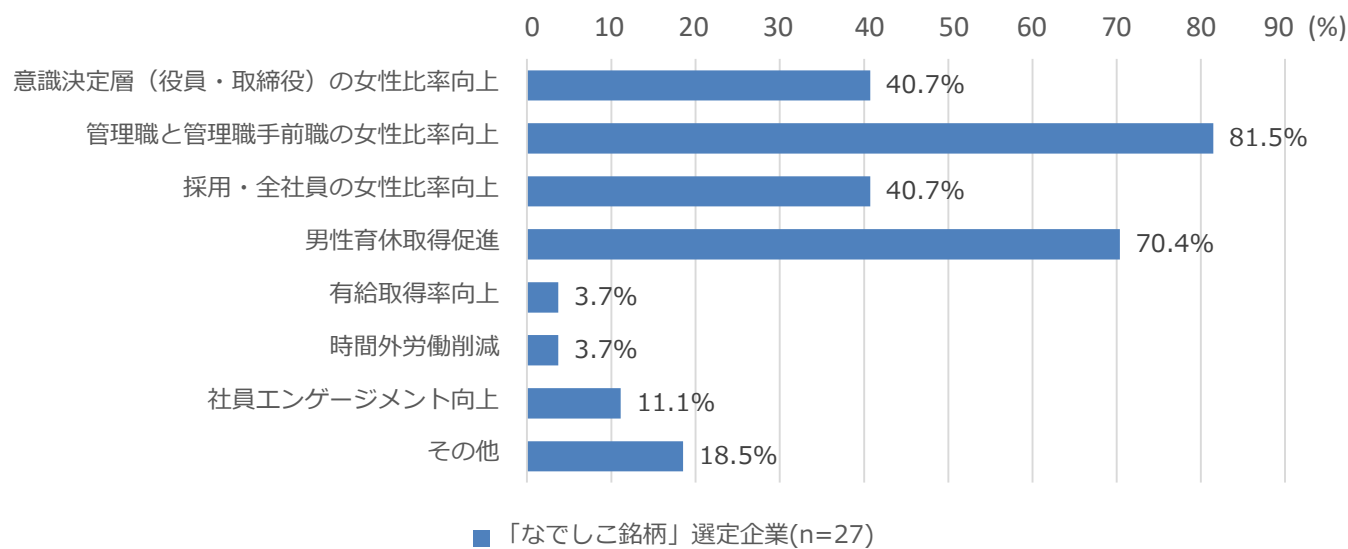
■ 0%
 ■ 0%より多く10%以下
 ■ 10%より多く20%以下
 ■ 20%より多く30%以下
 ■ 30%より多く50%以下
 ■ 50%より多い
 ■ その他 ※制度・役職が執行役員が存在しない企業等

(6) 「なでしこ銘柄」選定企業の特徴（記述回答より）

記述回答において記載のあった、「なでしこ銘柄」選定企業各社が特に重視している女性活躍推進の指標の傾向（※）については以下の特徴があります。

- 「管理職と管理職手前の職員の女性比率向上」を回答した企業が81.5%を占め、最も多くなっています。「意思決定層の女性比率向上」「採用・全社の女性比率向上」との回答も多く、意思決定層の女性比率向上につながるパイプラインの強化を意識している企業が多いことが読み取れます。
- 「男性育休取得促進」を回答した企業が70.4%を占め、全体で2番目に多くなっています。企業の両立支援について、家事やライフイベント（出産・育児等）と仕事の両立の負担が女性に偏らないようにするため、制度の利用者が女性に偏らないようにする意識が高まっていることが分かります。
- その他の回答としては、「社外派遣型研修の女性参加率」や「高度な専門性を持つ人材の育成」など企業独自の状況に合わせて設定した独自の指標もありました。

各社で重視している女性活躍推進の指標



| 「その他」の回答の抜粋 |
|------------------------|
| 社外派遣型研修の女性参加率 |
| 高度な専門性を持つ人材の育成 |
| 女性社員のキャリア意識向上 |
| 男女ともに仕事と育児の両立に関する制度利用率 |

※ なでしこ銘柄調査票項目である、「各社で特に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

(7) 「Nextなでしこ共働き・共育て支援企業」の特徴（データ）

- ②「共働き・共育て（両立支援）の推進状況に関する項目」や「③経営戦略と紐付いた共働き・共育て（両立支援）に向けた取組」の平均値が高く、共働き・共育てを可能にする男女問わない両立支援が特に優れた企業を「Nextなでしこ共働き・共育て支援企業」として選定しました。

※なお、③は設置されている制度や取組みの数の平均であるため、各制度・取組みが形骸化していないか等各社での運用に対するモニタリングも重要である点には留意。

＜「Nextなでしこ」企業と全回答企業の平均値の比較＞

| スコアリング項目 | | 単位 | 全回答企業 n=288 | Nextなでしこ 選定企業 n=16 |
|---|--|----------|----------------|--------------------------|
| ①キャリア形成支援の推進状況に関する項目 | 役員に占める女性の割合 | % | 15.6 | 12.7 |
| | 取締役に占める女性の割合 | % | 16.0 | 13.5 |
| | 社内取締役に占める女性の割合 | % | 5.0 | 4.3 |
| | 執行役員に占める女性の割合 | % | 7.3 | 5.2 |
| | 管理職に占める女性の割合 | % | 12.3 | 10.0 |
| | 係長相当職に占める女性の割合 | % | 24.5 | 23.6 |
| | 正社員採用に占める女性の割合 | % | 34.9 | 34.8 |
| | 正社員に占める女性の割合 | % | 29.0 | 26.8 |
| | 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※ | % | 89.3 | 59.3 |
| | 管理職のうち、執行役員に昇進した比率の男女差異※ | % | 92.0 | 161.4 |
| ②共働き・共育て（両立支援）の推進状況に関する項目 | 正規雇用の男女の賃金の差異 | % | 69.8 | 70.5 |
| ②共働き・共育て（両立支援）の推進状況に関する項目 | 正社員の一か月あたりの平均法定外労働時間※※ | 時間 | 14.8 | 13.0 |
| | 正社員の年次有給休暇取得率 | % | 72.4 | 73.6 |
| | 女性正社員の育児休業からの復帰率 | % | 95.7 | 98.7 |
| | 男性正社員の育児休業の取得率 | % | 69.2 | 88.8 |
| | 男性正社員の育児休業の平均取得日数 | 日 | 34.9 | 30.8 |
| | 正社員の平均勤続年数の男女差異※ | % | 81.1 | 80.3 |
| ③経営戦略と紐付いた共働き・共育て（両立支援）に向けた取組 | 働く時間を選べる制度を導入している | チェック数8個中 | 4.4 | 6.1 |
| | 働く場所を選べる制度を導入している | チェック数5個中 | 3.2 | 4.3 |
| | 働く時間を削減するための制度・取組を実施している | チェック数9個中 | 4.6 | 7.6 |
| | 全ての従業員の自律的なキャリア形成支援 | チェック数9個中 | 6.2 | 7.8 |
| | 共働き・共育ての実現に向けた支援 | チェック数8個中 | 5.1 | 7.4 |
| | 意識改革・風土醸成 | チェック数5個中 | 3.1 | 4.8 |
| | 全ての従業員エンゲージメント向上を推進するための取組 | チェック数5個中 | 3.5 | 4.6 |
| | 共働き・共育てを可能にする全ての従業員の働きやすさの実現を推進するための取組 | チェック数6個中 | 3.9 | 5.1 |
| 共働き・共育ての選択を可能にする全ての従業員の自律的なキャリア形成支援を推進するための取組 | チェック数6個中 | 3.3 | 4.8 | |

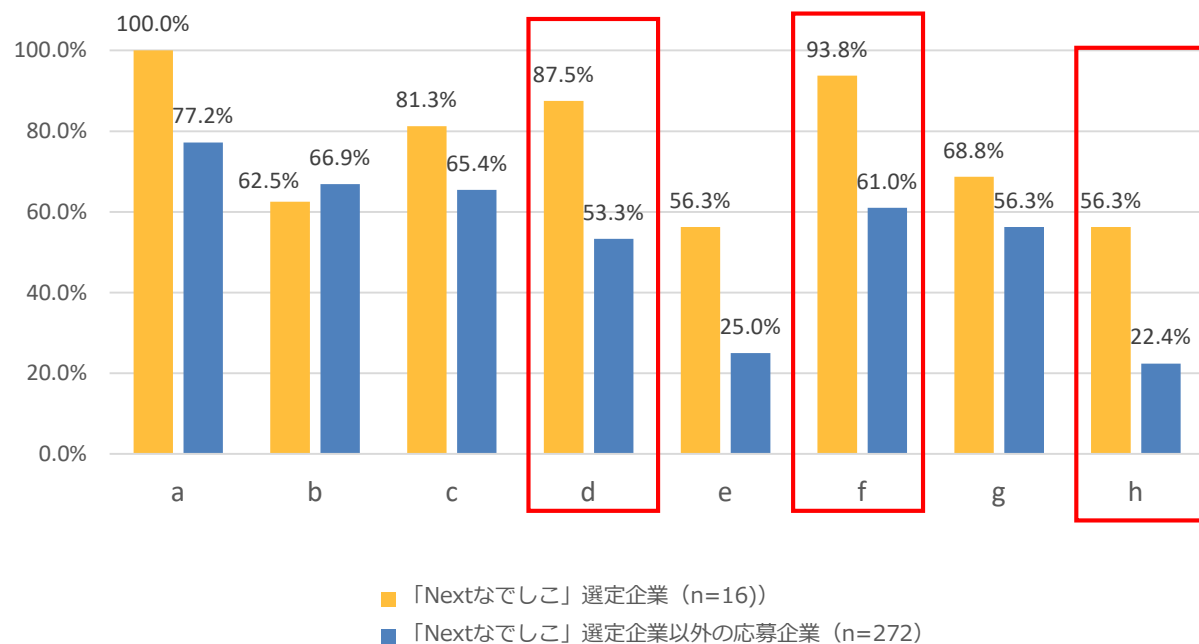
※ 男性を100%とした場合の女性の数字

※※ 平均値が小さいほどスコアリングは高く評価される

(7) 「Nextなでしこ共働き・共育て支援企業」の特徴①

- 働く時間を選べる制度について、「Nextなでしこ共働き・共育て支援企業」は「中抜け制度」や「理由問わずの短時間勤務制度」の実施がその他の回答企業より特に多くなっています。
- 「Nextなでしこ共働き・共育て支援企業」は、一般的に実施されている働く時間を選べる制度以外に、「その他」を選択し取組みを記載した企業が5割以上であり、独自の内容を含め、積極的な取組みが行われています。

働く時間を選べる制度の導入割合



赤枠：30ポイント以上の差異がある項目
 (詳細な選択肢内容については、令和5年度調査票参考)

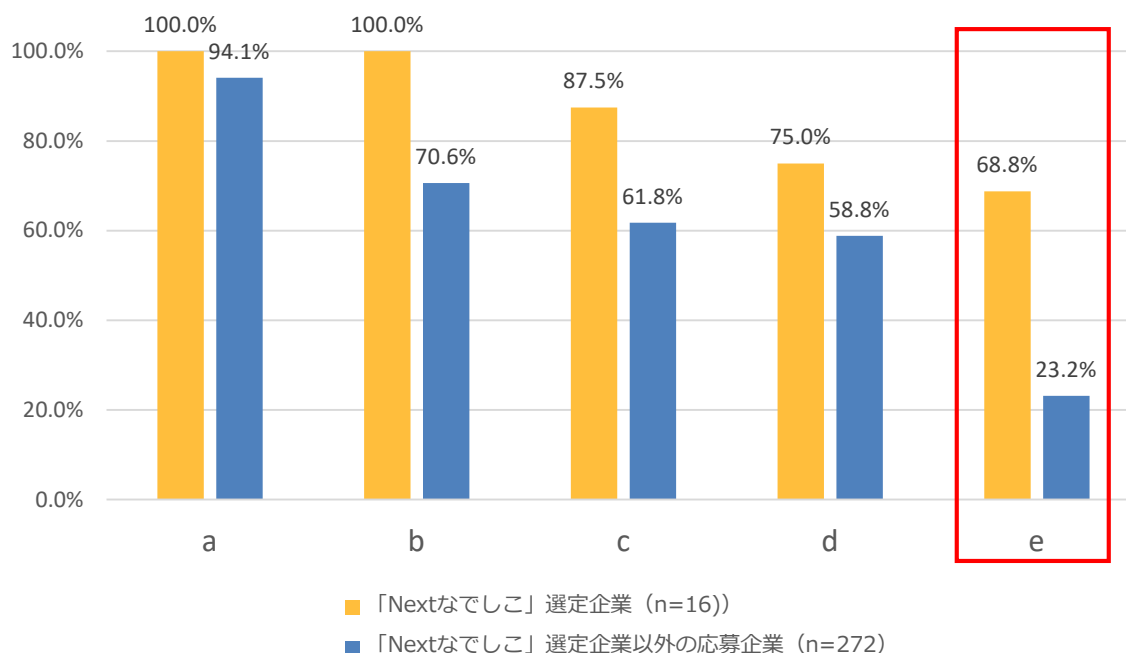
- a. フレックスタイム制度
- b. 時差勤務制度
- c. 時間単位で有給を取得出来る制度
- d. 一部の時間帯だけ休暇取得ができる中抜け制度
- e. 短日数勤務制度
- f. 短時間勤務制度
- g. 所定外労働・法定外労働を制限する制度
- h. その他 (記述必須)

- その他回答内容 (抜粋)
- ・ 育児・介護以外でも適用できる短縮勤務制度
 - ・ 小学校3年生までの子を養育する場合に利用できる1日2時間までの時間休制度

(7) 「Nextなでしこ共働き・共育て支援企業」の特徴①

- 「Nextなでしこ共働き・共育て支援企業」は、一般的に実施されている働く場所を選べる制度以外に、「その他」を選択し取組を記載した企業が5割以上であり、独自の取組を含め、積極的な取組みが行われています。
- 前ページおよび上記の内容より、「Nextなでしこ共働き・共育て支援企業」は、経営戦略と紐付いた共働き・共育て（両立支援）に向け、全ての従業員が働きやすい取組の充実に工夫していることが分かります。

働く場所を選べる制度の導入割合



赤枠：30ポイント以上の差異がある項目
(詳細な選択肢内容については、令和5年度調査票参考)

- a. 自宅での勤務を認める在宅勤務制度
- b. テレワーク制度
- c. 在宅勤務のための設備提供・経済的補助
- d. 転勤エリアの限定、勤務地限定制度の導入
- e. その他 (記述必須)

その他回答内容 (抜粋)

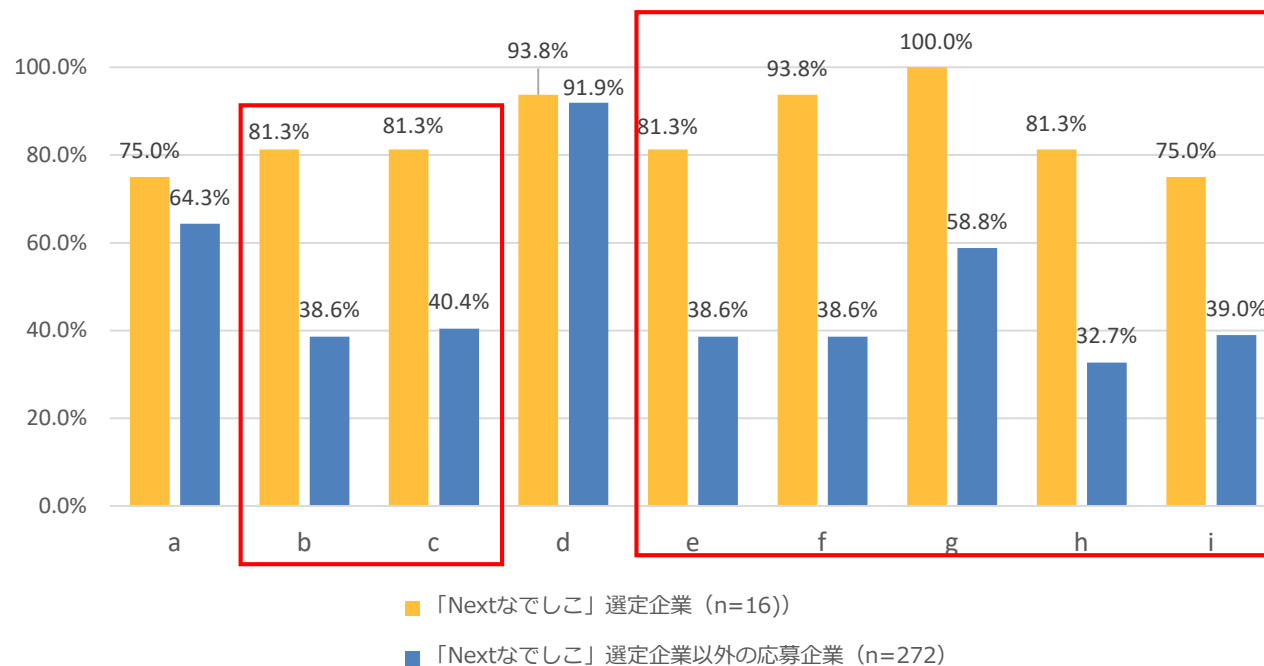
- 配偶者の海外赴任に伴う同行休職中の従業員に対する自社海外グループ企業に就労可能とする制度
- 働く場所の希望についても申告できる制度

(7) 「Nextなでしこ共働き・共育て支援企業」の特徴②

- 働く時間を削減するための制度・取組に関して、「Nextなでしこ共働き・共育て支援企業」においては、ノー残業デーや有休取得の目標設定に加えて、賃金体系・人事評価・全社向けの研修など先進的な取組について、その他の回答企業と比較して高い割合で実施しています。
- 特に長時間労働の改善を目的とした管理職のマネジメント研修は、全ての「Nextなでしこ共働き・共育て支援企業」において実施されています。
- また、「Nextなでしこ共働き・共育て支援企業」は「その他」を選択した企業が多く、選択肢にない独自の取組を積極的に実施しています。

赤枠：30ポイント以上の差異がある項目
 (詳細な選択肢内容については、令和5年度調査票参考)

働く時間を削減するための制度・取組の実施割合



- a. ノー残業デー・一定時間以降の残業禁止日等の設置
- b. 勤務時間インターバル規制制度
- c. 自社独自の一月当たり残業時間上限の設定
- d. 有給の目標日数取得の推奨を呼び掛ける取組
- e. 賃金体系・人事評価制度において、時間あたり成果や生産性に対する評価を重視する仕組み
- f. 社員全員に向けた長時間労働改善を目的とする研修・トレーニング
- g. 長時間労働改善を目的とした管理職のマネジメントスキルを高める研修・トレーニング
- h. 管理職層以上の実労働時間の上限の設置
- i. その他 (記述必須)

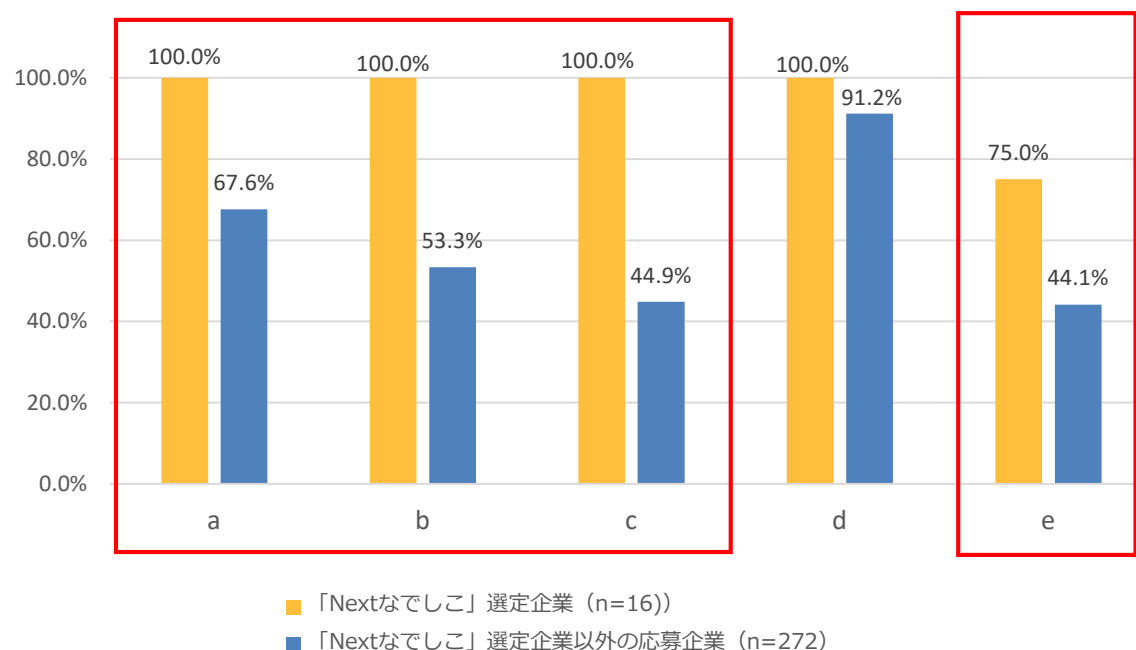
その他回答内容 (抜粋)

- ・ 各事業所における「働き方会議」を開催し、会社と従業員双方にとっての「価値のある働き方」の実現に向けた対話の場を創出
- ・ 管理職の年10日間連続休暇制度を導入
- ・ 生産性とエンゲージメント向上に繋がる取組みの促進するための「働き方いいね賞」制度

(7) 「Nextなでしこ共働き・共育て支援企業」の特徴②

- 職場の意識改革・風土醸成に関して、「Nextなでしこ共働き・共育て支援企業」においては、職場の意識改革・風土醸成に関して選択肢として示した4つの取組をいずれも実施しています。
- 「Nextなでしこ共働き・共育て支援企業」においては、「その他」を選択した企業が多く、選択肢にない独自の取組を積極的に実施しています。

意識改革・風土醸成に関する取組の実施割合



赤枠：30ポイント以上の差異がある項目
 (詳細な選択肢内容については、令和5年度調査票参考)

- 「多様な人が活躍しやすい職場であること」の重要性・意義への理解を促進する研修
- アンコンシャス・バイアスに関する研修
- 全従業員を対象とした、育児・介護等に関する社内制度への理解を促進する研修
- 従業員の働き方やキャリア形成に関する意識・意見等を把握する仕組みの実施 (1on1の実施等)
- その他 (記述必須)

その他回答内容 (抜粋)

- ・ 営業成績や収益以外の「人材育成」「働きやすい職場環境づくり」も評価対象とした「支店健全経営ランキング」の導入。
- ・ DE&Iの社内推進の啓発活動。活動に賛同する役員がスポンサーとしてもサポート。

(8) 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、以下のアンケート項目について特徴的な取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。
各社の取組みについて、是非参考としつつ、自社での取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/r5chumokukigyous.pdf>

【今年度のアンケート項目】

- 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
- 男性従業員の育児休業取得を促進するための取組み

【今年度の紹介事例】

<フェムテック>

- ・株式会社ニチレイ（食品）
- ・株式会社熊谷組（建設・資材）
- ・丸紅株式会社（商社・卸売）
- ・オムロン株式会社（電機・精密）

<男性育児休業取得>

- ・株式会社奥村組（建設・資材）
- ・花王株式会社（素材・化学）
- ・ピジョン株式会社（情報通信・サービス）
- ・株式会社丸井グループ（小売）
- ・株式会社技研製作所（機械）
- ・双日株式会社（商社・卸売）

お問い合わせ先

◆ 令和5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、河野、貝（ベイ）、入山

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：神野（カミノ）、川満（カワミツ）

メールアドレス：bzl-nadeshiko@meti.go.jp

(別紙)
令和5年度女性活躍度調査
回答企業一覧

(別紙) 令和5年度回答企業一覧 1/5

■ 令和5年度共通調査票ご提出いただいた、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 |
|------------------------------|-----------------|---------------------|
| 株式会社ニッスイ | 株式会社ミライト・ワン | 倉敷紡績株式会社 (クラボウ) |
| フィード・ワン株式会社 | 株式会社大林組 | 旭化成株式会社 |
| 森永製菓株式会社 | 株式会社長谷工コーポレーション | 株式会社ワコールホールディングス |
| 株式会社湖池屋 | 鉄建建設株式会社 | 特種東海製紙株式会社 |
| カルビー株式会社 | 三井住友建設株式会社 | 王子ホールディングス株式会社 |
| ☆明治ホールディングス株式会社 | 株式会社奥村組 | 大王製紙株式会社 |
| ☆サッポロホールディングス株式会社 | 戸田建設株式会社 | レンゴー株式会社 |
| ★アサヒグループホールディングス株式会社 | 株式会社熊谷組 | 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 | 五洋建設株式会社 | 住友精化株式会社 |
| サントリー食品インターナショナル株式会社 | 住友林業株式会社 | 日本曹達株式会社 |
| 株式会社プレミアムウォーターホールディングス | 大和ハウス工業株式会社 | 三井化学株式会社 |
| ★味の素株式会社 | 株式会社中電工 | JSR株式会社 |
| ハウス食品グループ本社株式会社 | 住友電設株式会社 | 三菱ケミカル株式会社 |
| 株式会社ニチレイ | エクシオグループ株式会社 | 株式会社ダイセル |
| 日清食品ホールディングス株式会社 | 三機工業株式会社 | 積水化学工業株式会社 |
| フジッコ株式会社 | 積水ハウス株式会社 | 日油株式会社 |
| 日本たばこ産業株式会社 | トーカロ株式会社 | 花王株式会社 |
| エネルギー資源 | 太平洋セメント株式会社 | ☆D I C株式会社 |
| 株式会社INPEX | T O T O株式会社 | 東洋インキSCホールディングス株式会社 |
| 石油資源開発株式会社 | ☆日本ガイシ株式会社 | ★株式会社資生堂 |
| ★出光興産株式会社 | 日本特殊陶業株式会社 | ライオン株式会社 |
| E N E O Sホールディングス株式会社 | ★株式会社LIXIL | ★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 | 日東精工株式会社 | 株式会社シーボン |
| 東京電力ホールディングス株式会社 | | 日東電工株式会社 |

太字 ★:「なでしこ銘柄」選定企業 ☆:「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」選定企業

(別紙) 令和5年度回答企業一覧 2/5

| 素材・化学 (続き) | 鉄鋼・非鉄 | 電機・精密 |
|-------------------|-----------------|------------------------|
| ☆株式会社きもと | 日本製鉄株式会社 | 日清紡ホールディングス株式会社 |
| 株式会社エフピコ | 株式会社神戸製鋼所 | ☆テルモ株式会社 |
| 医薬品 | JFEホールディングス株式会社 | ミネベアミツミ株式会社 |
| 塩野義製薬株式会社 | 愛知製鋼株式会社 | 株式会社日立製作所 |
| 田辺三菱製薬株式会社 | 株式会社栗本鐵工所 | マブチモーター株式会社 |
| ★中外製薬株式会社 | 三井金属鉱業株式会社 | ニデック株式会社 |
| ★エーザイ株式会社 | 三菱マテリアル株式会社 | ヤーマン株式会社 |
| 持田製薬株式会社 | 住友金属鉱山株式会社 | 株式会社JVCケンウッド |
| 第一三共株式会社 | 古河電気工業株式会社 | ★オムロン株式会社 |
| 大塚ホールディングス株式会社 | ★住友電気工業株式会社 | 株式会社 ジーエス・ユアサ コーポレーション |
| あすか製薬ホールディングス株式会社 | リョービ株式会社 | セイコーエプソン株式会社 |
| 自動車・輸送機 | 機械 | アンリツ株式会社 |
| 住友ゴム工業株式会社 | 三浦工業株式会社 | アルプスアルパイン株式会社 |
| 株式会社デンソー | ★株式会社技研製作所 | アズビル株式会社 |
| 川崎重工業株式会社 | ★株式会社小松製作所 | 株式会社アドバンテスト |
| 日野自動車株式会社 | 住友重機械工業株式会社 | ☆シスメックス株式会社 |
| トピー工業株式会社 | 株式会社クボタ | 京セラ株式会社 |
| ★株式会社アイシン | 株式会社荏原製作所 | 株式会社村田製作所 |
| 豊田合成株式会社 | ダイキン工業株式会社 | 株式会社島津製作所 |
| 愛三工業株式会社 | サンデン株式会社 | 東京エレクトロン株式会社 |
| 日本精機株式会社 | 日本精工株式会社 | セイコーグループ株式会社 |

(別紙) 令和5年度回答企業一覧 3/5

| | | |
|--------------------------|----------------------|----------------------|
| 情報通信 | ☆TOPPANホールディングス株式会社 | トレンダーズ株式会社 |
| N E C ネットエスアイ株式会社 | BIPROGY株式会社 | 株式会社ベルシステム24ホールディングス |
| 株式会社メンバーズ | 株式会社テレビ朝日ホールディングス | 株式会社SERIOホールディングス |
| 日鉄ソリューションズ株式会社 | 株式会社スカパーJSATホールディングス | アディッシュ株式会社 |
| 株式会社デジタルホールディングス | 株式会社ビジョン | 株式会社ポピンズ |
| TIS株式会社 | 日本電信電話株式会社 | ☆大日本印刷株式会社 |
| 株式会社セレス | ソフトバンク株式会社 | ヤマハ株式会社 |
| 株式会社ティーガイア | 株式会社グラッドキューブ | ピジョン株式会社 |
| GMOペイメントゲートウェイ株式会社 | 株式会社NTTデータグループ | 株式会社イトーキ |
| さくらインターネット株式会社 | ★SCSK株式会社 | タカラスタンダード株式会社 |
| 株式会社エヌ・ティ・ティ・データ・イントラマート | ☆富士ソフト株式会社 | 株式会社オカムラ |
| 株式会社オロ | コナミグループ株式会社 | 株式会社ノバレーゼ |
| 株式会社野村総合研究所 | サービスその他 | 電気・ガス |
| 株式会社東邦システムサイエンス | アイティメディア株式会社 | ★東京ガス株式会社 |
| シンプレクス・ホールディングス株式会社 | 株式会社パソナグループ | ★大阪ガス株式会社 |
| フリー株式会社 | ★パーソルホールディングス株式会社 | 西部ガス株式会社 |
| アイサンテクノロジー株式会社 | 総合警備保障株式会社 | |
| 株式会社クレスコ | 株式会社ルネサンス | |
| 株式会社オービック | 株式会社アウトソーシング | |
| 株式会社IDホールディングス | ライク株式会社 | |
| フューチャー株式会社 | 株式会社JPホールディングス | |
| 株式会社CAC Holdings | 株式会社プレステージ・インターナショナル | |
| 日本コンピュータ・ダイナミクス株式会社 | 株式会社イオンファンタジー | |
| 株式会社C I J | リゾートトラスト株式会社 | |
| 株式会社eWeLL | 株式会社フルキャストホールディングス | |

太字 ★:「なでしこ銘柄」選定企業 ☆:「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」選定企業

(別紙) 令和5年度回答企業一覧 4/5

| 運輸・物流 | 伊藤忠エネクス株式会社 | 銀行 |
|------------------|-----------------------|--------------------------|
| 東急株式会社 | ヤマシタヘルスケアホールディングス株式会社 | 株式会社いよぎんホールディングス |
| 東日本旅客鉄道株式会社 | 株式会社オートバックスセブン | ☆株式会社しずおかフィナンシャルグループ |
| 株式会社西武ホールディングス | 株式会社グローセル | 株式会社めぶきフィナンシャルグループ |
| 鴻池運輸株式会社 | 小売 | 株式会社東京きらぼしフィナンシャルグループ |
| 阪急阪神ホールディングス株式会社 | 株式会社ローソン | ★株式会社ゆうちょ銀行 |
| ★日本郵船株式会社 | 株式会社アダストリア | ☆株式会社コンコルディア・フィナンシャルグループ |
| ★株式会社商船三井 | ★日本マクドナルドホールディングス株式会社 | 株式会社あおぞら銀行 |
| 九州旅客鉄道株式会社 | J.フロントリテイリング株式会社 | 株式会社三菱UFJフィナンシャル・グループ |
| 日本航空株式会社 | 株式会社マツキヨココカラ&カンパニー | 株式会社りそなホールディングス |
| ANA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 | 株式会社三井住友フィナンシャルグループ |
| 三井倉庫ホールディングス株式会社 | カップ・クリエイト株式会社 | 株式会社千葉興業銀行 |
| 株式会社関通 | 株式会社ユナイテッドアローズ | 株式会社東邦銀行 |
| 商社・卸売 | 株式会社コロワイド | ★株式会社山陰合同銀行 |
| 双日株式会社 | 株式会社アートネイチャー | 株式会社四国銀行 |
| コンドーテック株式会社 | 上新電機株式会社 | みずほフィナンシャルグループ |
| ★伊藤忠商事株式会社 | ロイヤルホールディングス株式会社 | 株式会社高知銀行 |
| 丸紅株式会社 | 青山商事株式会社 | 株式会社京葉銀行 |
| 豊田通商株式会社 | 株式会社しまむら | 金融(除く銀行) |
| 兼松株式会社 | ★株式会社丸井グループ | ☆株式会社かんぽ生命保険 |
| 三井物産株式会社 | 株式会社アインホールディングス | プレミアグループ株式会社 |
| ☆住友商事株式会社 | 株式会社ヤマダホールディングス | 株式会社アイ・パートナーズフィナンシャル |
| 三菱商事株式会社 | | 株式会社クレディセゾン |
| 岩谷産業株式会社 | | 芙蓉総合リース株式会社 |
| 株式会社サンゲツ | | みずほリース株式会社 |

太字 ★:「なでしこ銘柄」選定企業 ☆:「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」選定企業

(別紙) 令和5年度回答企業一覧 5/5

| 金融（除く銀行） （続き） |
|----------------------------------|
| 東京センチュリー株式会社 |
| リコーリース株式会社 |
| 株式会社オリエントコーポレーション |
| オリックス株式会社 |
| 三菱HCキャピタル株式会社 |
| ★株式会社大和証券グループ本社 |
| ☆野村ホールディングス株式会社 |
| 東海東京フィナンシャル・ホールディングス株式会社 |
| 水戸証券株式会社 |
| 株式会社日本取引所グループ |
| 트레이ダーズホールディングス株式会社 |
| MS & A D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 |
| 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ディック |
| 東急不動産ホールディングス株式会社 |
| ケイアイスター不動産株式会社 |
| ★三井不動産株式会社 |
| 東京建物株式会社 |
| イオンモール株式会社 |

太字 ★:「なでしこ銘柄」選定企業 ☆:「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」選定企業

参考

(1) 共通調査票項目

- 共通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。下記の質問で構成されています。

(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5年度共通調査票」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。

【凡例:調査票に対応】
スクリーニング項目: ●
スコアリング項目: ○
結果公表項目: ★

回答必須項目 (1 / 2)

| 項目 | | スクリーニング | スコアリング | 結果公表 |
|------|------------------------------|---------|--------|------|
| 応募対象 | 「なでしこ銘柄」への応募有無 | — | — | ★ |
| | 「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」への応募有無 | — | — | ★ |
| 基本情報 | 企業名 (正式名称) | — | — | ★ |
| | 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 | — | — | — |
| | 回答範囲企業 | — | — | ★ |
| | 回答内容の公表への同意 | ● | — | — |

(1) 共通調査票項目

【凡例:調査票に対応】
スクリーニング項目：●
スコアリング項目：○
結果公表項目：★

回答必須項目 (2/2)

| 項目 | スクリーニング | スコアリング | 結果公表 |
|-------------------|---------------------------------|--------|------|
| 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 | ● | — |
| | 「女性の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 | 取締役数、うち女性（自社単体） | ● | — |

①キャリア形成支援の推進状況に関する項目 (1/3)

| | | | | | |
|----------------|-----------------------------------|----------------|---|---|---|
| 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 ※1 | 役員に占める女性の割合 ※2 | — | ○ | ★ |
| | | 取締役に占める女性の割合 | — | ○ | ★ |
| | | 社内取締役に占める女性の割合 | — | ○ | ★ |
| | | 執行役員に占める女性の割合 | — | ○ | ★ |

(※1) 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) 「役員に占める女性の割合」は、女性取締役・女性監査役・女性執行役（指名委員会等設置会社の場合のみ該当）の比率を自動計算した値です。

(1) 共通調査票項目

【凡例:調査票に対応】
 スクリーニング項目：●
 スコアリング項目：○
 結果公表項目：★

①キャリア形成支援の推進状況に関する項目 (2 / 3)

| | | 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 | — | — | — |
| | 比率 ※ | 管理職に占める女性の割合 | — | ○ | ★ |
| | | 係長相当職に占める女性の割合 | — | ○ | ★ |
| | | 正社員採用に占める女性の割合 | — | ○ | ★ |
| | | 正社員に占める女性の割合 | — | ○ | ★ |
| | | 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 | — | ○ | ★ |
| | | 男女の管理職比率の差異 | — | — | ★ |
| | | 正規雇用の男女の賃金の差異 | — | ○ | ★ |
| | | 非正規雇用の男女の賃金の差異 | — | — | ★ |
| | | — | 男女の賃金の差異についての説明 | — | — |

(※) 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。

(1) 共通調査票項目

【凡例:調査票に対応】
 スクリーニング項目：●
 スコアリング項目：○
 結果公表項目：★

①キャリア形成支援の推進状況に関する項目 (3 / 3)

| 項目 | | スクリーニング | スコアリング | 結果公表 |
|-------------------------------|--------------------|---------|--------|------|
| 女性管理職 比率経年変 化(参考情 報) | 直近会計年度の女性管理職比率 ※ | — | — | — |
| | 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 ※ | — | — | ★ |
| | 数値の説明 | — | — | ★ |

(※) 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。

(1) 共通調査票項目

【凡例:調査票に対応】
 スクリーニング項目：●
 スコアリング項目：○
 結果公表項目：★

| ②共働き・共育て（両立支援）推進状況に関する項目（1 / 1） | | | | |
|---------------------------------|-----------------------------|---------|--------|------|
| 項目 | | スクリーニング | スコアリング | 結果公表 |
| 全ての従業員を対象とする柔軟な働き方の推進状況 | 正社員の一か月あたりの平均法定外労働時間 | — | ○ | ★ |
| | 正社員の平均法定外労働時間の男女差異 | — | — | ★ |
| | 法定外労働時間が一か月あたり45時間以上の正社員の割合 | — | — | ★ |
| | 正社員の年次有給休暇取得率 | — | ○ | ★ |
| 共働き・共育て（両立支援）の推進状況 | 女性正社員の育児休業からの復帰率 | — | ○ | ★ |
| | 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 | — | ○ | ★ |
| | 男女別の正社員の平均勤務年数 | — | — | — |
| | 正社員の平均勤続年数の男女差異 ※ | — | ○ | ★ |

(※) 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。

(1) 共通調査票項目

- 経営戦略と紐付いた共働き・共育て（両立支援）に関する取組の実施状況について、下記項目で構成しています（定性・選択式）。

【凡例：調査票に対応】
 スクリーニング項目：●
 スコアリング項目：○
 結果公表項目：★

③経営戦略と紐付いた共働き・共育て（両立支援）に向けた取組（定性・選択式）

| 項目 | | スクリーニング | スコアリング | 結果公表 | |
|--------------------------|-------------------|-------------------------------------|--------|------|---|
| 共働き・共育てを可能にする取組の導入・実施状況 | 全ての従業員が働きやすい制度の導入 | 育児・介護以外でも理由を問わず従業員の希望に応じて働く時間を選べる制度 | — | ○ | — |
| | | 育児・介護以外でも理由を問わず従業員の希望に応じて働く場所を選べる制度 | — | ○ | — |
| | | 働く時間を削減するための制度・取組 | — | ○ | — |
| | | 全ての従業員の自律的なキャリア形成支援 | — | ○ | — |
| | | 共働き・共育ての実現に向けた支援 | — | ○ | — |
| | | 意識改革・風土醸成 | — | ○ | — |
| 共働き・共育ての実現に向けた制度・取組の推進状況 | | 全ての従業員のエンゲージメント向上の推進 | — | ○ | — |
| | | 共働き・共育てを可能にする全ての従業員の働きやすさ実現の推進 | — | ○ | — |
| | | 共働き・共育てを可能にする全ての従業員の自律的なキャリア形成支援の推進 | — | ○ | — |

(1) 共通調査票項目

【凡例：調査票に対応】
 スクリーニング項目：●
 スコアリング項目：○
 結果公表項目：★

| その他項目（1 / 1） | | | | |
|--------------|--|---------|--------|------|
| 項目 | | スクリーニング | スコアリング | 結果公表 |
| その他 | えるぼし・くるみんの取得状況 | — | — | ★ |
| | 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 | 女性従業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フェムテックの活用等の取組をしていますか。 | — | — | 一部企業 |
| | 男性従業員の育児休業取得を促進するために、貴社においてどのような取組を行っていますか。 | — | — | 一部企業 |
| 事務局にて確認 | 直近3年平均ROE（自己資本利益率） | ● | — | — |

(2) なでしこ銘柄調査票の項目とポイント

- なでしこ銘柄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（約400字） |
| | 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）（約1,000字） |
| 2 | 女性活躍推進に係る取組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） その指標の名称・内容および設定当初の値、現状（直近1年間目安）の値、目標値の値と設定理由 （経営戦略や企業の課題等と紐づけて）（約500字） |
| | 2.2 目標達成に向けた、これまでから現在の取組と達成状況、課題、今後のアクション（約1,000字） |
| 3 | 企業価値向上への寄与 |
| | 3.1 女性活躍推進のための取組によるビジネス上の成果（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）（約1,000字） |
| 4 | 女性活躍推進についての情報開示の考え方と状況（約800字） |

(2) なでしこ銘柄調査票の項目とポイント

- なでしこ銘柄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組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。 • 自社にとっての社内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している。 |
| | 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"> • 企業価値向上につながるように、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。 ※例：経営層・中核人材に関する方針、人材育成方針、動的なポートフォリオ計画、人的資本に関する社内環境整備方針等を立てている • 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。 |

(2) なでしこ銘柄調査票の項目とポイント

| 視点 | 評価項目 | 評価のポイント |
|-------|-----------------------------|--|
| Ⅱ. 取組 | 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している。 ・ 指標の定義等を明確に説明している。 ・ 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。 ・ 企業の課題とそれらを解決するための独自指標を設定し、現状の課題分析・目標に対する今後のアクション・行動計画と関連付けて考えている。 |
| | ④ 自社の状況・課題に即した取組の実施 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 現在の取組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を説明している。 ・ 成果を出し続けるためのPDCAサイクルを具体的に説明している。 ・ 自社従業員に向けた取組を評価対象とし、自社サービスの内容および自社サービスを提供していること自体については評価対象に含まない。なお、サービス提供を行う中で女性活躍に関する理念等が社内で浸透し、その結果社内の女性活躍推進につながっていることがわかる場合は、評価の対象となり得る。 |
| 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している。 ・ 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している。 |
| Ⅳ. 開示 | ⑥ 情報開示の考え方と状況 | <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（特に有価証券報告書での主な開示項目は調査票回答に含めるよう明記する）。 <p>※考えられる適切な媒体の例：有価証券報告書、中期経営計画公表資料、アニュアルレポート・統合報告書、コーポレート・ガバナンス報告書、サステナビリティレポート等</p> |