

平成25年度「なでしこ銘柄」

～「なでしこ銘柄」で、女性の活躍を応援します～

東京証券取引所は、昨年度に続き、女性活躍推進に優れた企業を「なでしこ銘柄」として選定いたしました。「なでしこ銘柄」の取組は、「ダイバーシティ経営企業100選」の実施を始め、成長戦略の一環として、女性の活躍推進に取り組んでいる**経済産業省**との共同企画として実施しています。

1. はじめに

デフレから脱却しつつある日本経済の今後の成長に向けて、**「女性」への期待**が高まっています。

これは、少子高齢化が急速に進む中、社会を支える就業人口を維持するという、量的な側面からだけでなく、企業の経営戦略として女性人材の登用を促進することが競争優位に結びつくという質的な側面からも、期待されているものです。（※1）

女性活躍推進は、安倍政権において「成長戦略の中核」と位置づけられています。本取組は「女性活躍推進」に優れた上場企業を「中長期の成長力」を重視する投資家にとって魅力ある銘柄として紹介することを通じて、そうした企業への投資家の関心を高め、各社の取組を加速化していくことを狙いとしています。

二回目となる今回も、東証一部上場企業の中から、業種ごとに、**女性が働き続けるための環境整備を含め、女性人材の活用を積極的に進めている企業**をご紹介します。



※1 IMFラガルド専務理事（2012年10月発表のIMFワーキングペーパー「女性が日本を救う」より）
「急激な高齢化による日本の潜在成長率の低下に歯止めをかけるには、女性の就業促進が鍵」
「日本の女性労働力率が他のG7（伊を除く）並になれば、1人当たりのGDPが4%上昇。北欧並になれば8%上昇。」

2. 女性の活躍とダイバーシティ・マネジメントとは

ダイバーシティ・マネジメントとは、わかりやすく言うと、「多様な人材（※2）を活かす戦略」を意味します。

ダイバーシティ・マネジメントを進めることで、「自由な発想」が生まれ、イノベーション、すなわち、多様な市場ニーズに対応した新しい商品やサービスなどの開発につながるのではないかと、また、グローバルに展開する会社にとっては、世界中の様々な市場への適応力や変化やリスクに対する耐性を高めることにもつながるとも考えられています。さらに、人材活用の母集団を広げることにより、優秀な人材の確保が可能になるとも期待されています。

このようにダイバーシティ・マネジメントは企業の競争優位を確保するために有効な経営戦略の一つと考えられます。そうした中、日本国内に膨大なリソースがあるにも関わらず、必ずしも十分に活用されていない**「女性」の活躍**を推進することは、ダイバーシティ・マネジメントを進める上での「試金石」といえます。

※2 多様な人材
性別、年齢、国籍、障がいの有無などだけでなく、職歴や経歴などの多様性も含まれます。

3. 投資の観点から見た「女性の活躍」

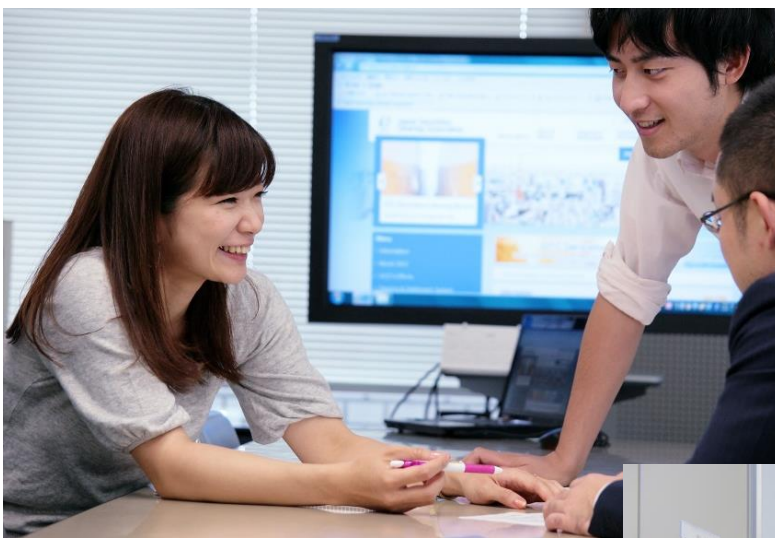
欧州では、取締役会のダイバーシティはコーポレートガバナンスの重要な要素と位置づけられ（※1）、年金基金等の機関投資家を中心に、ダイバーシティへの取組を評価の対象に入れた格付けに基づく投資（社会的責任投資：SRI）を拡大しています。特に、金融危機後、投資リスク軽減のため、SRIへの関心が高まりつつある状況です。

女性役員比率が高い企業の方が、株主資本利益率などの経営指標が良い傾向があるといった報告があります（※2）。また、女性の働きやすい環境が整備されている企業では、女性管理職の登用が生産性を高め、利益率にプラスの影響を与えることが示唆されるという研究結果もあります（※3）。

また、女性の活躍推進のために必要なワークライフバランスの環境整備（育児介護との両立支援や柔軟に働ける制度など）に取り組む企業は、何もしない企業に比べ、正社員1人当たりの一時間当たりの生産性が2倍以上高いといった報告もなされています（※4）。

こうした調査結果は一例ですが、女性活躍推進に積極的に取り組み、成果を上げている企業は、「多様な人材を活かすマネジメント能力」や「環境変化に適応するための自己変革力」があるという点で、「成長力のある企業」であるとも考えられます。

- ※1（出所）European Commission Green Paper “The EU corporate governance framework”
- ※2（出所）Catalyst「The Bottom Line：Corporate Performance and Women’s Representation on Boards」（2007）（Catalystは、女性と企業分野における米国を拠点とした代表的なNPO）
- ※3（出所）RIETI Discussion Paper「上場企業における女性活用状況と企業業績との関係 — 企業パネルデータを用いた検証 —」山本 勲 慶應義塾大学准教授
- ※4（出所）RIETI BBL（2011年12月21日）「企業のパフォーマンスとWLBや女性の人材活用との関係：RIETIの企業調査から見てきたこと」山口一男シカゴ大学教授、RIETI客員研究員。



企業経営における意義

多様な市場ニーズへの対応

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

※家計支出のうち、妻の意思決定割合は、我が国では約74%。世界では約64%。

(内閣府「男女の消費・貯蓄等の生活意識に関する調査」2010年、BCGの12000人超の女性に対するグローバル調査2008年)

リスク管理能力 (ガバナンス) や変化に対する 適応能力 (柔軟性) の向上

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

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

ダイバーシティ・マネジメント

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

女性の活躍推進はそのイントロダクション (試金石)

SRI (社会的責任投資) を通じた長期・安定的な資金 調達

- ・欧州では、ステークホルダー (特に労組) の意向を受けた年金基金がSRIに積極的。金融危機後、投資リスク軽減のため、SRIへの関心高まる。
- ・SRI格付けにおけるダイバーシティの評価上のシェアは約1割といわれている。

<SRI市場シェアの国際比較 >

欧州 49% 米国 11.2% 日本 0.2%

(出所) Global Sustainable Investment Alliance 2012 Global Sustainable Investment Review

優秀な人材の確保

4. 「なでしこ銘柄」選定基準検討委員会の設置

評価プロセスの透明性を高める観点から、今年度、投資や人材活用の専門家から成る「「なでしこ銘柄」選定基準検討委員会」を新たに設置し、女性活躍に関する具体的な評価基準等について、検討の上、決定しました。

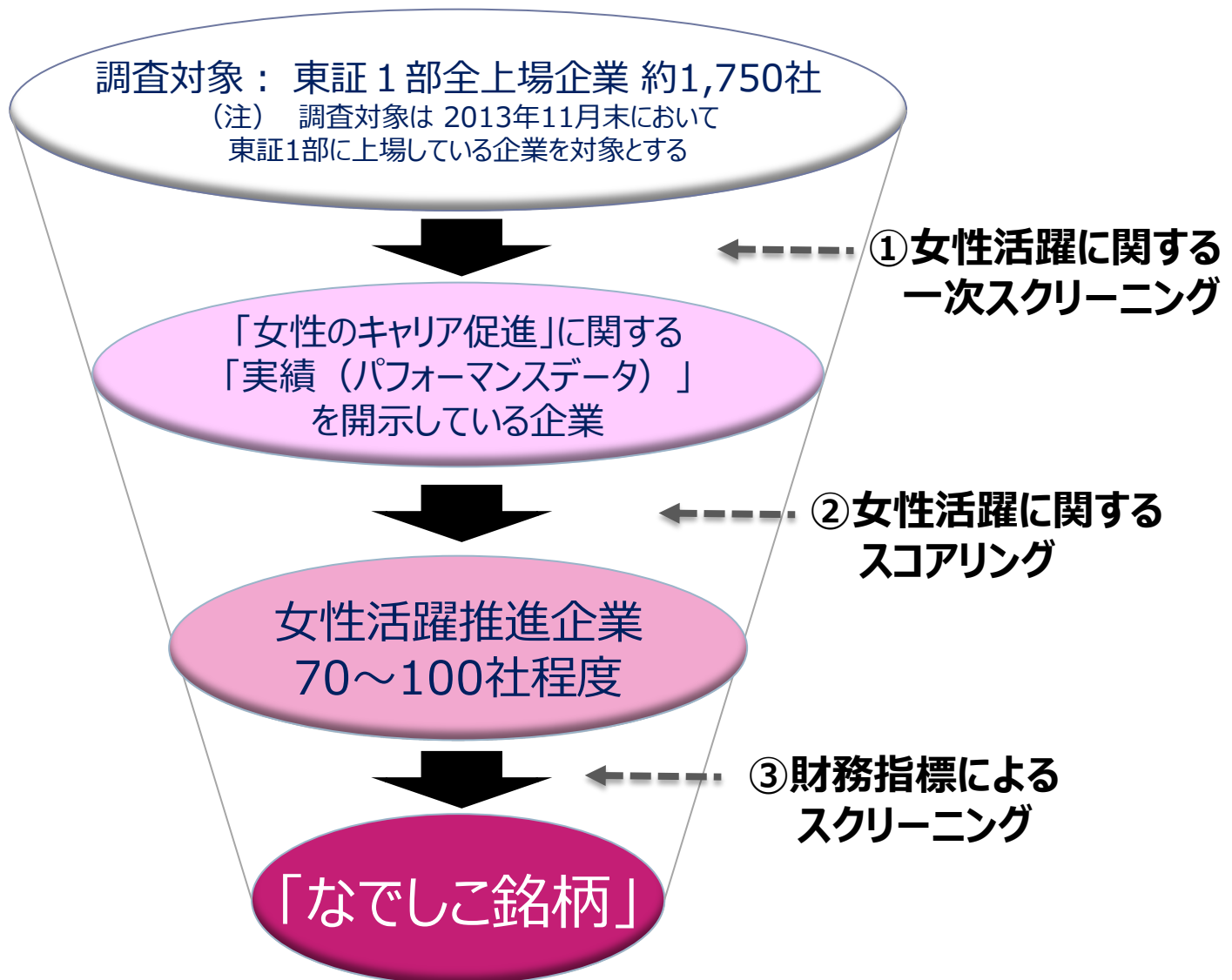
「なでしこ銘柄」選定基準検討委員会（○：座長）

日時 2013年10月31日（木）8:00～10:00

場所 経済産業省

- | | |
|---------------|--|
| 足達 英一郎 | 株式会社日本総合研究所理事 |
| 稲葉 章代 | 三井住友信託銀行株式リサーチ部 シニアアナリスト |
| ○ 北川 哲雄 | 青山学院大学大学院教授 |
| 佐藤 博樹 | 東京大学大学院情報学環教授 |
| 渋谷 健 | コモンズ投信株式会社取締役会長 |
| 野村 浩子 | 日経マネー副編集長 |
| キャシー・松井 | ゴールドマン・サックス証券株式会社
マネージング・ディレクター／チーフ・ストラテジスト |
| オブザーバー
事務局 | 東京証券取引所
経済産業省 |

5. なでしこ銘柄の選定の流れ



① 女性活躍に関する一次スクリーニング

企業の公開情報をもとに1次調査を行い、「女性のキャリア促進」に関する実績（パフォーマンスデータ）を開示している企業をなでしこ銘柄選定候補群とする。

② 女性活躍に関するスコアリング

企業の公開情報をもとに2次詳細調査を行い、次頁に定めるスコアリング基準に従って3業種別に3社程度まで選出。

③ 財務指標によるスクリーニング

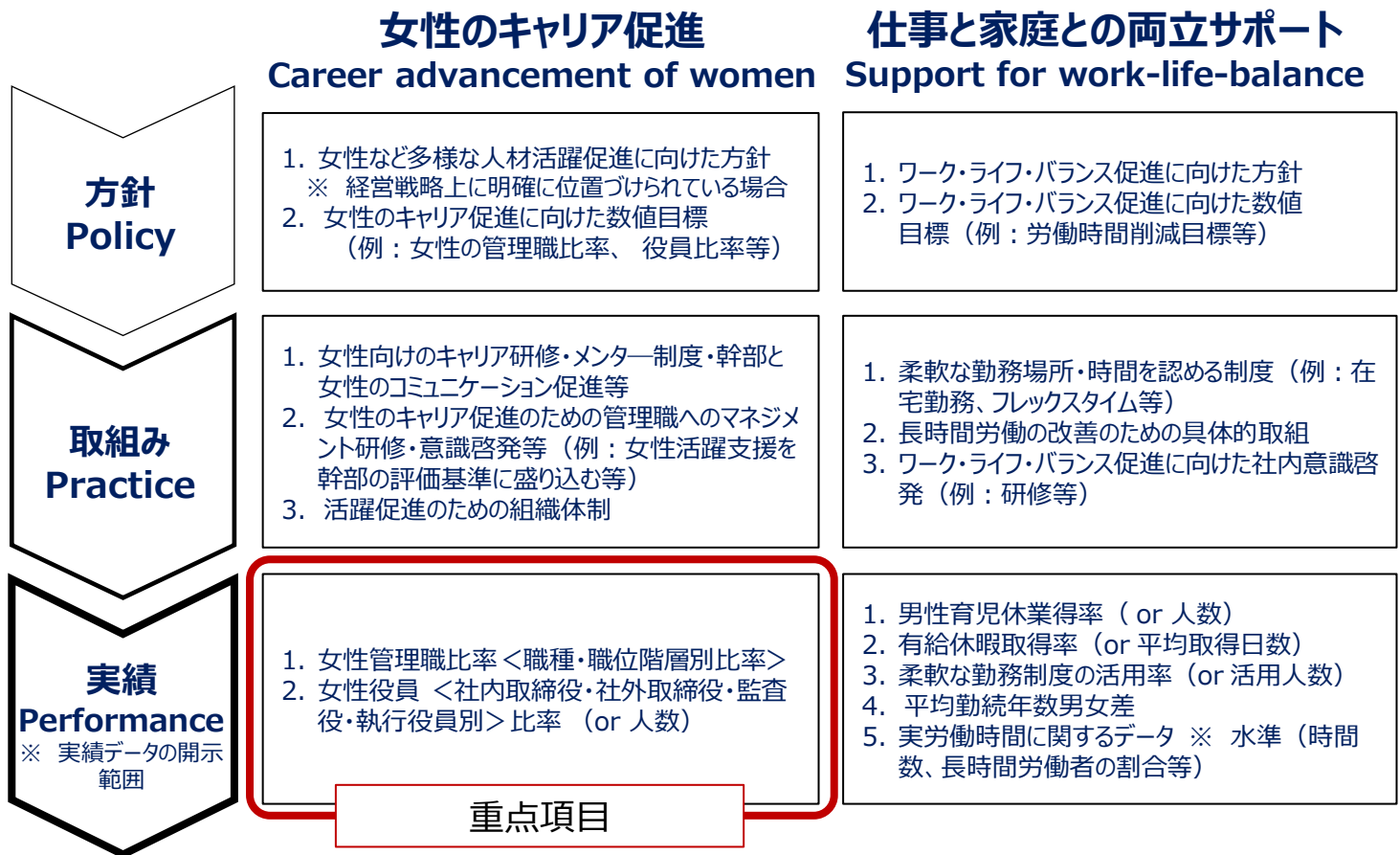
ROE（株主資本利益率）の直近3年間(*)平均が、業種平均以上の企業のうち、女性活躍に関するスコアが最上位である銘柄を「なでしこ銘柄」とする。* 2013年3月末を起点とする

※ 最終的には、重大な法令違反等がないことを確認して、公表銘柄を決定。

6. 女性活躍に関するスコアリングの詳細

「なでしこ銘柄」選定基準検討委員会」が決定した女性活躍に関するスコアリング基準は、以下のとおり、「女性のキャリア促進」と「仕事と家庭の両立サポート」の2つの視点から、方針、取組、実績の3つの側面を評価対象としています。

女性活躍に関するスコアリングは、国内外の企業の環境・社会・ガバナンス（ESG）側面の調査・分析を手がける株式会社日本総合研究所により実施されています。



※最終的な銘柄を選定する際に、考慮する情報。

情報収集について

- ✓ 情報収集の対象とする媒体は、情報収集開始時点で公開されている最新のCSR報告書、コーポレートガバナンス報告書等（WEBの情報も含む）を対象とした。
- ✓ 情報収集は2013年11月中旬より開始。「女性のキャリア促進」に関する実績（パフォーマンスデータ）の開示状況について1次調査を行い、十分な開示のある企業を対象にさらに詳細な情報収集を実施
- ✓ 新たに公開・更新した情報がある場合、どの項目をどこで公開しているかを経済産業省に連絡した場合には評価の対象とした（連絡受付期間：2013年11月21日～2013年12月20日）
- ✓ 「方針」「取組み」「実績」の情報は、基本的には連結グループレベルでの開示情報を取得した（ただし、連結グループレベルでの開示情報が確認できない場合は、連結グループを代表する主要な企業の開示情報を取得した）

7. 選定された企業一覧（26銘柄、業種順）

銘柄コード	企業名	業種	二年連続選定
1605	国際石油開発帝石	鉱業	
2229	カルビー	食料品	
3402	東レ	繊維製品	○
4502	武田薬品工業	医薬品	
5108	ブリヂストン	ゴム製品	
5201	旭硝子	ガラス・土石製品	○
5411	ジェイ エフ イー ホールディングス	鉄鋼	
5713	住友金属鉱山	非鉄金属	○
5938	L I X I Lグループ	金属製品	
7013	I H I	機械	
6501	日立製作所	電気機器	
7201	日産自動車	輸送用機器	○
7731	ニコン	精密機器	○
7862	トッパン・フォームズ	その他製品	
9532	大阪瓦斯	電気・ガス業	
9005	東京急行電鉄	陸運業	○
9101	日本郵船	海運業	
9202	A N Aホールディングス	空運業	
9433	K D D I	情報・通信業	○
8058	三菱商事	卸売業	
2651	ローソン	小売業	
8306	三菱UFJフィナンシャル・グループ	銀行業	
8604	野村ホールディングス	証券、商品先物取引業	
8766	東京海上ホールディングス	保険業	
8591	オリックス	その他金融業	
2398	ツクイ	サービス業	

8. 選定された企業の取組紹介

国際石油開発帝石（1605、鉱業）

国際石油開発帝石株式会社 INPEX CORPORATION

国際石油開発帝石では、文化、国籍、信条、人種、性別、年齢などによる差別をすることなく、有能な従業員の採用と適材適所の配置・処遇を行うなど、ダイバーシティマネジメントに取り組んでいます。女性比率の拡大も推進しており、海外も含めたグループ全体の女性従業員は全従業員の約17%、2010年3月末には252名であった人数が2013年3月末には428名に増加しております。

仕事と家庭の両立サポートの面では、小学校4年生未満の子どもを養育する従業員を対象とした育児短時間勤務制度やフレックスタイム制度、小学生未満の子の看護や家族の介護のための休暇など、法定を上回る支援制度を導入しています。また、出産・育児休業した従業員はほぼ全員が復職しており、こうした育児の支援制度等は性別を問わず利用されております。

掘りだそう、自然の力。



カルビー（2229、食料品）

カルビーでは、「女性の活躍なしにカルビーの成長はない」ととらえ、松本会長兼CEOの強いリーダーシップの下で、女性を中心とするダイバーシティ推進を経営上重要な戦略の一つに位置づけています。

2010年度に「ダイバーシティ委員会」を設置し、女性の活躍推進を優先課題に、さまざまな活動を通して社内の意識改革を行ってきました。2020年度の女性管理職比率30%という目標を掲げ、女性管理職の登用も積極的に推進しています。2010年4月1日において5.9%であった女性管理職比率は2013年4月1日には12.1%まで上昇しています。

仕事と家庭の両立サポートの面では、2013年度から間接部門の管理職を対象に、在宅勤務制度をスタートさせました。また、夏の「サマータイム」、冬の「アーリータイム」という制度を採り入れ、早朝時間を利用した効率的な働き方に転換し、早く退社して残業時間を削減する仕組みを導入しています。



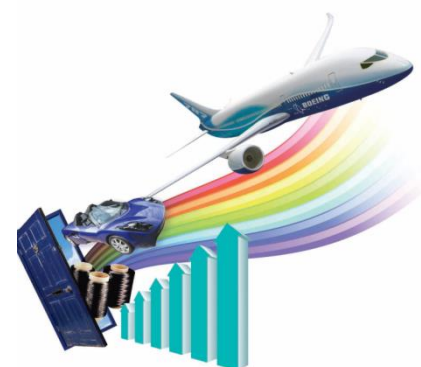
東レ（3402、繊維製品）

東レでは、育児休業制度が法制化される20年前から同制度を採り入れ、また女性の管理職登用を1950年代から実現する等、他社に先駆けて女性の積極的な活用や環境の整備を行ってきました。

女性のキャリア促進の面では、2004年に「女性活躍推進プロジェクト」を発足させ、女性の活躍事例をモデルとして社内報に掲載するなど、継続的に取り組んでいます。女性の管理職比率は年々上昇し、2013年4月には、掛長級以上に就く女性比率は7.49%、課長級以上に就く女性比率は3.90%です。

ワークライフバランスを職場イノベーションの取り組みとして位置づけ、22時以降一斉消灯や全社一斉早帰りデーの実施など、様々な取り組みを展開してきました。2010年10月には「ワークライフバランス労使委員会」を立ち上げ、仕事と家庭の両立支援、働き方の多様化に対応した環境整備などについての議論を重ね、2012年4月からは育児・介護を支援し、かつ働き方の多様化による活力向上を狙いとする在宅勤務制度を導入するなど、取り組み拡充に努めています。

TORAY
Innovation by Chemistry



 武田薬品工業株式会社

武田薬品工業（4502、医薬品）



武田薬品工業は、中期成長戦略の基本戦略の一つを「Diversity」とし、年齢・性別・国籍などにおいて多様な人材が協働し合うことで、創造的な思考を生み出す企業文化を醸成するとしています。また、国際的な企業の行動原則である「女性のエンパワメント原則（WEPIs）」に署名しており、女性の活躍支援に取り組む姿勢を明確にしています。

女性のキャリア育成を日本におけるダイバーシティ推進の重要課題の一つに位置付けています。2012年度の女性管理職比率は2.5%ですが、「2015年度の女性管理職比率 5.0%」を具体的な目標とし、研修や経営幹部との意見交換会、メンタリングなど、女性管理職育成に向けた様々な取り組みを展開しています。

仕事と家庭の両立サポートの面では、定時退社を推奨する「パワーアップデー」の実施、フレックスタイム制の導入、休暇・休職制度の充実などに取り組んでいます。男性の育児休暇取得も年々増加し、2012年度は61名となりました。

ブリヂストン（5108、ゴム製品）



ブリヂストンでは、「多様性の尊重に関するブリヂストングループの考え方」を明確にし、2009年からグループ全体に展開しています。また、グループ各社で国や地域特性に合わせた多様性尊重に関する目標設定を推進しています。

女性のキャリア促進の面では、入社5年目前後の総合職女性社員を対象に「キャリアデザイン研修」を実施するとともに、管理職候補層の女性社員に対し、キャリアパスを明確にした育成施策を始めています。2013年の女性管理職は12名で1.1%、女性社外取締役2名、女性社外監査役1名です。

仕事と家庭の両立支援の面では、結婚・出産・育児等を理由に退職した社員の再入社を促進する再入社（ウエルカム・バック）制度や、配偶者が海外転勤した際に最大3年間休職できる「配偶者海外転勤休職制度」を導入しています。また、より働きやすい職場づくりの一環として、都内最大規模となる事業所内保育所「ころころ保育園」を開設しています。



AGC 旭硝子

旭硝子（5201、ガラス・土石製品）



AGC旭硝子では、ダイバーシティ（多様性）を活かす職場づくりを実践するために、女性の活躍を推進することを重要なテーマの一つと位置づけしており、女性社員の積極的な採用に加えて、活躍促進のための環境整備を進めています。

女性のキャリア促進の面では、現在の全役職者に占める女性の比率は約5%ですが、総合職の新卒採用のうちの20%を女性とする目標を設定し達成しているほか、先輩社員が後輩のサポートをする「女性メンター制度」を導入するなど、さらにその比率を高めるための取り組みを進めています。

仕事と家庭の両立の面では、子どもが小学校三年生を満了するまで取得できる「短時間勤務制度」や、コアタイムなしの「フレックスタイム制度」をはじめ、あらゆるライフステージにおいても安心して働けるよう制度・環境を整備しており、年次休暇取得率（組合員）も過去5年間で約9割の水準を維持しています。

ジェイ エフ イー ホールディングス (5411、鉄鋼)

JFEホールディングス及び事業会社（JFEスチール、JFEエンジニアリング、JFE商事）では、519名の女性総合職社員（全総合職社員の約9%、2013年4月時点）が勤務しています。

また、近年「ダイバーシティの推進」を重要課題と位置付け、女性社員の採用に積極的に取り組んでいます。2013年度は総合職社員として入社した301名のうち62名が女性でしたが、事務系社員においては112名中47名と約4割が女性でした。女性社員の増加に伴い、女性管理職比率（約1.3%、2013年4月時点）も徐々に増加する見込みです。

JFEグループ各社は女性がより活躍できる職場環境づくりにも取り組んでいます。JFEスチールでは、ダイバーシティ推進室を設置し女性社員の戦力化に取り組んでいます。JFEエンジニアリングは企業内保育施設「JFE保育園 こどもの森」を開設、JFE商事は育児休業社員との情報交換の場となる「Jママミーティング」を開催する等、子育て社員の就労を支援しています。



住友金属鉱山株式会社



住友金属鉱山 (5713、非鉄金属)

住友金属鉱山は、CSR方針の中で「人権を尊重するとともに、多様な人材が活躍する企業をめざす」ことを掲げ、重点的に取り組んでいます。2012年7月には人事部内に「女性活躍支援グループ」を新設し、意欲を持った女性従業員がやりがいを持って生き生きと働くことができる職場をめざし、活動を開始しています。

2013年度の具体的な取り組みとして、経営幹部や女性従業員を対象とした研修の実施による意識改革の推進、仕事と家庭の両立、産休・育休取得後のスムーズな職場復帰に関する各種制度の新設・見直し、女性従業員の職域拡大のためのインフラ整備の推進などに取り組んでいます。

LIXILグループ (5938、金属製品)

LIXILグループでは、住生活産業における真のグローバルリーダーとなり、世界に認められる企業文化を構築していくために、2013年1月に「LIXIL Diversity宣言」を行いました。具体的には、「多様性の尊重 (Respect Diversity)」「公平な機会の提供 (Equal Opportunity)」「実力主義の徹底 (Meritocracy)」を実現するとしています。

ダイバーシティ推進においては、女性従業員の活躍支援は不可欠なものであるとし、人事総務本部にダイバーシティ推進グループを設置しています。2013年10月の国内の女性管理職は76名（3.3%）と、2011年の22名から大幅に増えています。さらに、女性社外取締役1名、女性執行役専務1名も登用しています。

仕事と家庭の両立サポートの面では、2012年9月にLIXIL労働組合メンバーを含めた専門委員会「WLF（ワーク・ライフ・フレキシビリティ）検討委員会」を立ちあげ、育児者への支援策や有給休暇の取得促進策など様々な制度の導入に取り組んでいます。



IHI

Realize your dreams

I H I (7013、機械)

IHIグループでは、優秀な女性の採用と入社後に活躍できる環境の整備、企業風土の醸成が企業の成長にとっての必須の課題であると捉え、2018年に女性管理職比率（課長相当職以上）を3%（75名）以上に、女性の役員を1名以上にする数値目標を設定しています。

女性のキャリア促進の面では、後輩女性社員のよきキャリアモデルを確立することを目指し、女性管理職向けの講演会・研修を年数回開催しているほか、約10名の若手女性課長を「ネットワークリーダー」に任命し、女性社員の意識啓発や情報共有のための交流会を実施しています。また、人事部にダイバーシティを担当する専門組織も設置しました。現状、女性管理職比率は1.6%ですが、グループ会社を含め女性の執行役員や部長クラスの登用が拡大しています。

仕事と家庭の両立サポートの面では、小学校入学までの子の育児・看護のためのチャイルドケア休暇や、育児・配偶者転勤等を理由とした退職者の再雇用制度であるキャリアリターン・エントリー制度等を導入しています。

日立製作所（6501、電気機器）

HITACHI
Inspire the Next

日立グループでは、グローバル市場での競争力を高めるために、ダイバーシティ・マネジメントを重要な経営戦略と位置づけ、経営幹部の強いコミットメントのもとグループ・グローバルで人財力を強化しています。

この一環である女性活用については、これまでの取り組みにより、女性総合職比率は2012年度に12.4%、女性管理職比率は部長職以上で2.3%、課長職で4.0%と拡大しており、現在は、より多くの女性社員が指導的立場や経営の意思決定の場に参画する新たな段階に踏み出しています。2013年5月には、「2015年度までに女性社員を役員に登用」「2020年度までに国内の女性管理職を1,000人とする（2012年度比2.5倍）」という目標を定めました。



日立グループの部長職以上の女性113名が一堂に会した「日立グループ女性リーダーミーティング」や「日立グループ女性が活躍する会社ランキング」などを通じて、社員の意欲喚起、トップコミットメントの一層の強化をはかるとともに、在宅勤務制度の活用、サテライトオフィスの設置、モバイルツールの配布などによって、柔軟で多様な働き方を選択できる環境整備を進めています。

NISSAN

日産自動車（7201、輸送用機器）



日産自動車は、ダイバーシティを経営戦略のひとつと位置づけています。2004年に、推進専任組織である「ダイバーシティ ディベロップメント オフィス」を本社に設立し、ジェンダーとカルチャーを主たる柱とした取り組みを行っています。海外地域とも連携し「多様性を尊重し企業の持続的な成長を目指す」という共通のゴールに向かっていきます。

ジェンダーダイバーシティの面では、女性従業員へのキャリア形成支援や能力開発のための研修のほか、新任管理職へのジェンダーダイバーシティに関する研修など、女性従業員の活躍を支援しています。その結果、2013年4月の女性管理職比率は6.8%、部長級以上の女性比率は4.7%にまで増加しました。2016年度終了時には女性管理職比率を10%とすることを目標にしています。

仕事と家庭の両立支援においては、各種両立支援制度を有効に使いながら活躍できるようにサポート。2013年度は在宅勤務拡充などを通じて、効率的で柔軟な働き方を推進しています。今後も増えていく育児や介護と両立する従業員のみならず、全ての従業員一人ひとりが活躍していけるような活動を行っていきます。

ニコン（7731、精密機器）

ニコンでは、多様性を尊重し、社員が安心して働ける制度・施策を整備しています。ひとりひとりの能力を活かし、チームとして成果を出せるような環境づくりを進めています。

ダイバーシティ推進として、女性社員の能力開発の促進やネットワーク形成を目的に「自己実現研修」を実施し、女性のキャリア開発支援を目的に「メンター制度」導入などの取り組みを行っています。

女性管理職数を2010年3月末の22名から5年間で倍増させる目標を立てており、2013年12月末には47名となり、目標を前倒して達成しました。このうち役職別の女性管理職比率では、ゼネラルマネジャー（部長級相当）およびそれ以上の役職で4.3%、マネジャーまたは室長（課長級相当）の役職で3.8%でした。

また、ニーズの高い部門で在宅勤務制度を導入しており、業務効率の向上やワーク・ライフ・バランスの充実を推進しています。



TOPPAN FORMS



トッパン・フォームズ（7862、その他製品）

トッパンフォームズでは、「ダイバーシティ&インクルージョン」を経営戦略の重要課題の一つとして、女性の積極的採用と育成や、ワーク・ライフ・バランスを推進しています。

新卒採用は、男女比率50:50を目標に、2013年度は女性44.2%と業界内で最も高い水準となっています。女性のキャリア促進の面では、チームを導くことができる意欲ある女性社員を選抜し、年間11日間の研修を実施しています。その結果、2013年度は受講者の50%が管理職に登用され、女性管理職は、部長5名を含む24名となりました。

仕事と家庭の両立サポートの面では、一度退職した人が、退職理由に関係なく復帰できる「キャリア・リターン制度」の他、テレワーク勤務制度、フレックスタイム勤務を含む柔軟な勤務体制の導入や、ワーク・ライフ・バランスに関する社内セミナーの実施、労働時間削減目標の設定、ノー残業デーの設定など、長時間労働削減に向けて取り組み、働きがいと変化対応力のある環境づくりを実践しています。

大阪瓦斯（9532、電気・ガス業）

大阪ガスでは、性別・年齢・国籍等にかかわらず能力を最大限発揮できる職場環境を整備するために、2013年4月に「ダイバーシティ推進チーム」を設置しました。女性社員の採用を増やすとともに、働き方の変革、女性社員の意識改革、多様な人材が活躍できる職場環境作りに取り組んでいます。

仕事と家庭の両立サポートの面では、古くから様々な取り組みを進めてきた結果、現在では出産・育児に伴う退職は殆どありません。2012年度の平均勤続年数は男性20.6年、女性22.1年とほとんど性差がない状況となっています。

女性のキャリア促進の面では、2013年4月に部長職に女性が2人登用されたのをはじめ、監督・管理の地位にある女性は、前年度比10%増、2004年度比78%増となっており、女性活躍支援の取り組みは着実に成果を上げています。

Design Your Energy 夢ある明日を

大阪ガス
GROUP



 東急電鉄



東京急行電鉄（9005、陸運業）

東京急行電鉄では、1988年度に女性総合職の採用を開始して以来、男女の区別なく採用を行い、配属においても性別に関係なく幅広く行っています。2001年度からは、鉄道の駅務などの現業職場においても女性の採用を続けています。女性の管理職登用も進めており、現在、部長職1名を含む11名の女性管理職が各職場で活躍しています。

女性リーダー輩出のためには、まず多くの女性従業員が継続して就業し、その中で各々の業務を通じて幅広い知識と経験を積み、確実にキャリアアップしていくことが重要であるという認識のもとで、特に産休・育休からの職場復帰に伴う不安や負担を軽減するため、従業員から要望の高かった子どもの急な発病時の預かり保育に関わる支援プログラムを開始しました。

さらに、休業中にも休業前と変わらぬIT環境を整えることにより、情報断絶による疎外感を払拭する取り組みを進めるなど、育児期の働き方に配慮し、女性のさらなる活躍を支援しています。有給休暇の消化率も87.7%と、全産業や運輸業と比較して高水準となっています。

日本郵船（9101、海運業）



日本郵船では、「国内外グループの多様な人材を、グローバルなフィールドでたゆみなく育成する」ことを掲げた「HR（Human Resources）理念」を2005年に定め、社員の多様性と挑戦する気概を尊重した人材育成を行っています。

2001年には「総合職・一般職」といった職種区分を廃止し、人事制度を一本化し、男女の区別なく活躍できる制度・環境づくりを進めてきました。女性管理職比率も2012年度には12.6%となっており、女性役員も2名就任しています。また2013年度より「キャリア業務室」を設置し、更なるダイバーシティの推進に取り組む体制を整えました。



仕事と家庭の両立支援として、2002年に都心で初めての企業内保育所「郵船チャイルドケア」を設置、2008年に配偶者が国内・海外転勤の際に最長3年間休業可能な制度を導入したほか、「ワークライフバランス推進委員会」による休暇取得状況や時間外労働のモニタリング、早帰りの推奨等、さまざまな取り組みを実施しています。



ANAホールディングス（9202、空運業）



ANAグループでは、行動指針「ANA's Way」の中で、多様性を活かすという「チームスピリット」を掲げ、ダイバーシティの推進を重要な経営課題として取り組んでいます。

ANAでは、「キャリア相談室」の設置や、「メンター制度」、「キャリアデザイン研修」等を実施し、女性が長期的かつ自律的にキャリアを描く支援をしています。2013年現在、女性の取締役執行役員が1名就任、女性管理職比率も9.8%まで上昇しており、女性が組織の中核となって活躍できる会社づくりを進めています。

また、仕事と家庭の両立サポートの面では、早朝・深夜、宿泊を伴う勤務などと育児を両立させる支援策として「ベビーシッター育児支援割引制度」の導入、就労形態の選択ができる他、2012年より「配偶者海外転勤休職制度」、「エリア型（東京地域限定）総合職制度」を導入するなど、働きやすい環境をつくる制度や仕組みの導入を進めています。

ANAホールディングスにおいても、女性の社外取締役が1名就任（全取締役10名）しており、ANAグループを挙げて女性の活躍を推進しています。

KDDI (9433、情報・通信業)

KDDIでは、女性のキャリア促進に関する数値目標として、「2015年度に女性管理職者数約250名（女性管理職者比率7%）」、「組織のリーダー職で人事評価の権限を持つ管理職の女性ラインの長約90名登用」を掲げています。



女性のキャリア促進の面では、2007年に、女性社員の活躍を推進する社内横断プロジェクト「Win-k（ウイंक）」を発足させ、継続的に取り組みを展開しており、女性社員対象のスキルアップセミナー、キャリアデザインセミナーなどを開催しています。2012年度から、本部長クラスの人事評価基準の1つに女性活躍推進を含めた人財育成・指導項を追加し、2013年度にはライン長にも適用を拡大しています。女性管理職数は2013年10月時点で、141名、女性ライン長数も42名に達しています。

仕事と家庭の両立サポートの面では、柔軟な働き方を可能とするテレワーク勤務制度や男性社員の育児への参加を促進するための男性社員向けのイクメン啓発セミナーの開催等の取り組みを行っています。平均勤続年数は男女ともおおむね同様の水準となっています。

三菱商事

三菱商事 (8058、卸売業)

三菱商事では、性別や国籍の違いだけでなく、育児や介護を担っているなど多様な社員が在籍する中、「様々な経営環境の変化に対応できる、柔軟で強い組織体」を構築するため、「ダイバーシティを受容する雰囲気・風土の醸成」を進めることが、継続的な企業価値の創出に不可欠であると考え、人事諸施策を展開しています。多様性を最大限活かす施策に取り組んでおり、女性管理職者数は2012年度には207名にまで増加し、女性管理職比率は6.4%となっています。また、女性の社外取締役1名（全取締役14名中）、女性の社外監査役1名（全監査役5名中）がそれぞれ就任しています。

仕事と家庭の両立サポートの面では、フレックスタイム制度や短時間勤務等の柔軟な勤務時間の設定、配偶者の転勤に伴う退職時の再雇用制度の導入を始めとする各種支援策を講じています。

ローソン (2651、小売業)



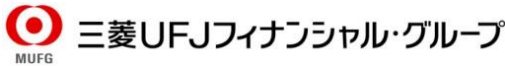
ローソンは、女性を含む多様な従業員の活躍支援を推進するため、「ダイバーシティポリシー」を策定しています。女性活躍支援に対するトップの強いコミットメントの下、男女問わず多様化を推進し、異なる価値観・視点から他にない「モノ」や「サービス」を生み出し、競争優位性を確立していく姿勢を明確にしています。

2013年度の女性課長比率は6.2%、同部長比率は3.0%、女性社外取締役は2名ですが、「2020年度には管理職における女性比率を30%にする」というチャレンジングな数値目標を設定しています。女性社員限定の幹部候補養成研修を行い、トップマネジメントが女性社員と直接対話する機会を定期的に設けるなど、様々な取り組みを実施しています。



仕事と家庭の両立サポートの面では、次年度は、男性の育児参加推進の強化、時間外労働の削減に向けた業務効率化に取り組むとしています。

三菱UFJフィナンシャル・グループ（8306、銀行業）



Quality for You

確かなクオリティを、明日へ。世界へ。

三菱東京UFJ銀行では、『認める。活かす。高めあう。～お客さまの期待を超えるために～』をビジョンに掲げ、ダイバーシティを推進しています。女性のキャリア促進の面では、2015年3月末までに女性管理職300人登用、役付者女性比率15%を目標としています。2013年10月時点で女性管理職は342人、役付者女性比率は14.7%です。なお、持株会社の三菱UFJフィナンシャル・グループには1名の女性取締役がいます。

また、管理職向けのダイバーシティ・マネジメント研修実施、ダイバーシティレポート配布、ダイバーシティフォーラム開催などに取組み、社内の意識を醸成しています。

仕事と家庭の両立支援の面では、「メリハリ・ワーク&ライフ運動」を通じ、生産性の高い、効率的な働き方を探求しています。また、出産後、仕事と育児を両立する人の自己実現を積極的に支援する様々な制度を整えています。

また、MUFGグループ各社は、次世代育成支援対策推進法に基づく認定を取得するなど、女性の活躍推進や働きやすい職場作りに積極的に取り組んでいます。

野村ホールディングス（8604、証券、商品先物取引業）

野村ホールディングスでは、ダイバーシティ&インクルージョン（多様な「考え方」・「見方」を業務に活かしていこうという取り組み）を推進しています。

現在、野村ホールディングスでは、女性の執行役員が2名、女性の社外取締役が1名、海外を含めたグループ全体では1,000名以上の女性管理職が活躍しています。女性管理職比率はグループ全体で13%、日本においては6%（野村ホールディングス及び野村証券）となります。

女性のキャリア促進の面では、グローバルな研修制度として女性管理職を対象に役員や上位管理職との一年間のメンタリング・プログラムなどを実施するとともに、部署を越えた社員間のネットワーク作りを支援しています。

仕事と家庭の両立サポートの面では、長時間労働削減に向けて、水曜日の定時退社やシフト勤務制の採用など、部署ごとに工夫をこらしています。

また、有給休暇の半日取得制度や法定を上回る育児・介護制度を提供しており、配偶者の出産休暇や育児休業制度は男性社員にも利用されています。

NOMURA



TOKIO MARINE

TOKIO
MARINE
GROUP



東京海上ホールディングス（8766、保険業）

東京海上ホールディングスでは、多様な価値観を持ち、意欲と能力のある社員が性別・年齢・国籍等に関わらず能力を最大限発揮していくことが、世界中の顧客に提供する商品・サービスの品質を高めていこうでも重要であると考え、グループ全体のダイバーシティ推進に取り組んでいます。

東京海上日動火災では、2013年2月にダイバーシティ推進チームを人事企画部に設置しました。継続的に女性の経営幹部層を輩出するため、個々人のキャリアビジョンをふまえた役割の付与、キャリア形成の一助として部門を越えた人事異動や研修の実施、本人の意欲と実力に応じて挑戦が可能な環境を整えています。現在、国内のグループ連結会社における女性管理職は212名であり、監査役2名、執行役員3名が女性です。

仕事と家庭の両立サポートの面では、東京海上日動火災では、直近年度の労働時間を超過しないよう通年で取り組んでいます。毎月1回、完全定時退社デーや一斉定時退社励行週間を設定し、また毎年11月を「働き方を見つめなおす月間」と位置づける等して、長時間労働削減に向けて取り組んでいます。

オリックス（8591、その他金融業）

オリックスでは、国籍、年齢、性別、職歴を問わず、多様な人材を受け入れることで、それぞれの能力や専門性を最大限に活かせる職場づくりを目指しています。

女性のキャリア促進の面では、若手女性社員向け「ORIX Group Women's Forum」、主任クラス女性社員向け「ORIX Career Design Workshop」、女性管理職向け「メンタリングプログラム」など、各年代・役職に合わせた講演会や研修などを実施しています。女性管理職比率は14%に上り、1名ずつ女性の社外取締役および執行役がいます。

仕事と家庭の両立サポートの面では、柔軟な働き方を認める制度として、1989年に「時差勤務制度」を導入しています。こうした取り組みの成果もあり、2013年3月時点で平均勤続年数は10.0年（男性：10.1年、女性：10.0年）と、男女ほぼ差がない状況です。



ほかにはないアンサーを。



ワーキングマザーのスムーズな職場復帰を支援する懇親会「ORIX Group Mom」



ツクイ（2398、サービス業）



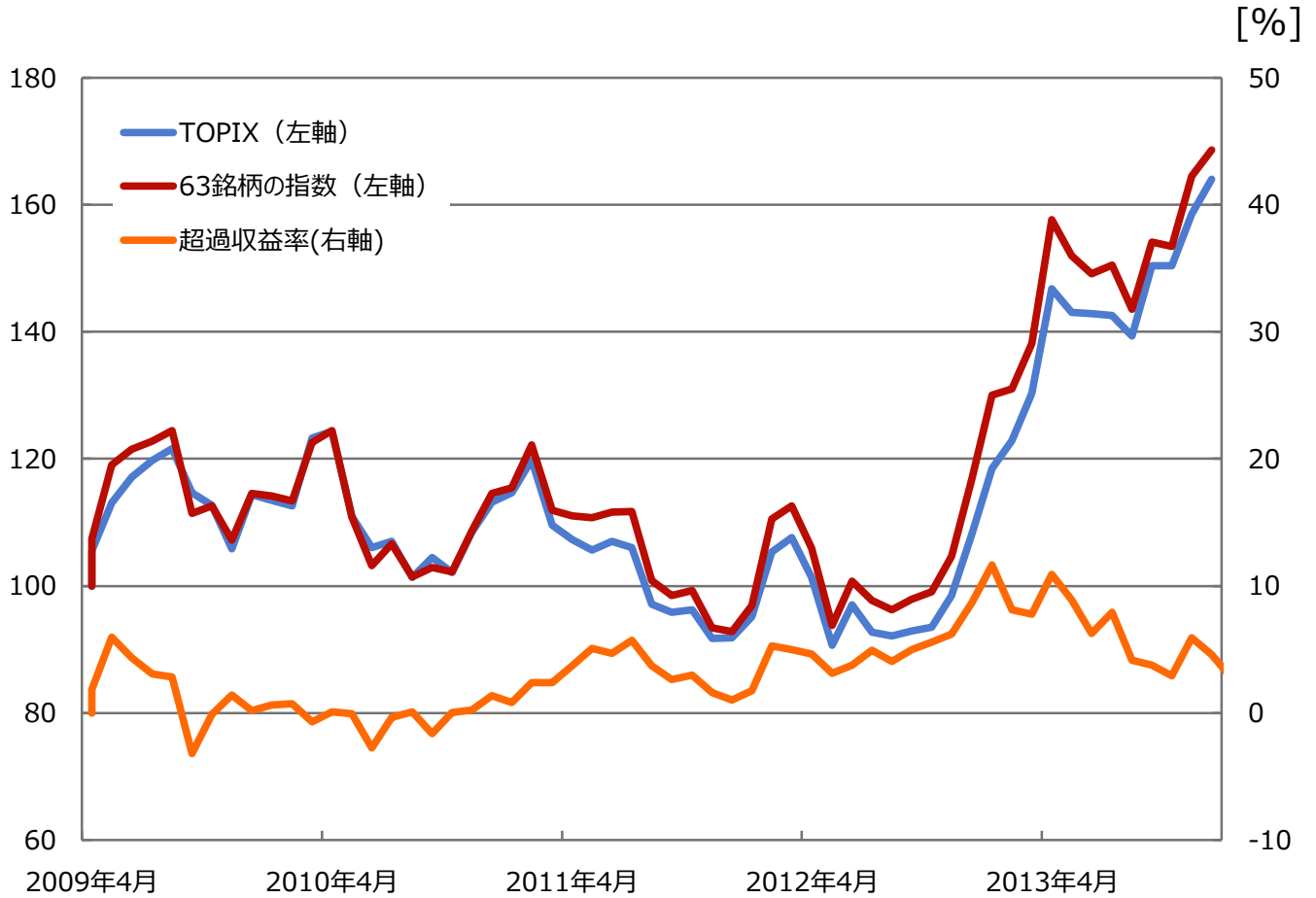
ツクイでは、幅広い人材が性別、年齢、障がいの有無に関係なく、個性や能力を発揮できる企業風土作りや、能力や成果に応じた評価を行っています。

同社の女性取締役比率は37.5%、女性管理職比率は37.2%に上り、上場企業のなかでも、非常に高い水準となっています。

同社は育児休業制度や育児のための短時間勤務制度、子の看護休暇、介護休業制度などが利用しやすい社内環境づくりをしているほか、出産祝金や入学祝金が『ツクイ倶楽部』（ツクイ独自の福利厚生制度）から支給されるなど、従業員の子育てを支援しています。

【参考】インデックスの試算

東証33業種毎に、女性活躍に関するスコアが高い順に最大2社（合計63銘柄）を選定し、指数を試算しました。参考としてTOPIXの推移と比較しています。（比較のため、2009年4月1日の終値を100としたときの推移として2013年12月末までグラフを作成しています。）



- ※ 超過収益率は、2009年4月1日を基準とした63銘柄の指数の収益率から、同期間のTOPIXの収益率を差し引いて計算しています。
- ※ 通常の株価指数と異なり、スコアの変更等の状況を考慮していないため、通常の指数の推移と異なる可能性があります。

ロゴマークについて

株式会社 I R I S の協力のもと、ロゴマークを作成いたしました。これは、経済産業省が、昨年度より開始した「ダイバーシティ経営企業 100 選」の姉妹ブランドになっています。

一つ一つの丸を人材に見立て、多様な人材の活用によって、右肩上がりに成長していくイメージで、吹き出しにより新たなオピニオンが生まれることを表しています。今回選定された企業の皆様に活用して頂くなど、「新しい価値を生み出し、創造する企業」のシンボルとして、認知が広がることを期待しています。

■株式会社 I R I S

<http://www.iris-japan.com>



経済産業省「ダイバーシティ経営企業 100 選」

経済産業省では、女性、外国人、高齢者、障がい者等を含め、多様な人材を活用して、イノベーションの創出、生産性の向上等の成果を上げている企業を選定、表彰します。「優れたダイバーシティ経営企業」として選定された企業の取組をベストプラクティスとして、広く発信していきます。

■ダイバーシティ経営企業100選

<http://www.diversity100sen.go.jp/>



+YOU 日本経済応援プロジェクトについて

一人ひとりがニッポン経済

マーケットから日本を元気に！

東証では、みなさんにマーケットを通じてもっとニッポン経済を身近に感じてもらうため、「+YOU 日本経済応援プロジェクト」を進めています。テーマ銘柄以外にも様々な取組を行っていますので、+YOU特設サイト

(<http://plusyou.tse.or.jp>) に是非アクセスしてみてください。

株式会社東京証券取引所

株式会社東京証券取引所は、世界を代表する取引所であり、アジア太平洋地域で最大規模の証券取引所です。東証は3,400社以上が上場し、時価総額約450兆円（2014年1月末現在）の株式市場を有します。

詳細については株式会社東京証券取引所ウェブサイト(<http://www.tse.or.jp/>)をご覧ください。

株式会社日本総合研究所

株式会社日本総合研究所は、「新たな顧客価値の共創」を基本理念に、システムインテグレーション・コンサルティング・シンクタンクの3つの機能を備えた「知識エンジニアリング」活動を行っています。ITを基盤とする戦略的情報システムの企画・構築、アウトソーシングサービスの提供に加え、経営戦略・行政改革等のコンサルティング、内外経済の調査分析・政策提言等の発信、新事業の創出を行うインキュベーション等、各分野で創造的な付加価値を生み出しています。同社の業務内容に関する情報は、株式会社日本総合研究所ウェブサイト(<http://www.jri.co.jp/>)をご覧ください。

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