

平成30年度

# なでしこ銘柄

平成31年3月



経済産業省

*Ministry of Economy, Trade and Industry*



株式会社東京証券取引所



## c o n t e n t s

### I. 平成 30 年度「なでしこ銘柄」について ..... 1

1. 「なでしこ銘柄」とは .....	1
2. 経営戦略としてのダイバーシティ経営 .....	1
3. 女性活躍推進の経営効果 .....	3
4. 平成 30 年度「なでしこ銘柄」のコンセプト .....	6
5. 平成 30 年度「なでしこ銘柄」「準なでしこ」選定方法 .....	7
6. 業種区分 .....	8
7. 女性活躍に関するスコアリングの枠組み .....	9
8. スケジュール・委員名簿 .....	10
9. 「なでしこ銘柄」のロゴマーク .....	11
トピックス：労働市場に対する「なでしこ銘柄」のプロモーション .....	12
トピックス：新・ダイバーシティ経営企業 100 選・100 選プライムの紹介 .....	14
10. 「『なでしこ銘柄』選定に関する女性活躍度調査」の実施 .....	15
11. 平成 30 年度「なでしこ銘柄」「準なでしこ」の選定結果 .....	16
12. 「なでしこ銘柄」「準なでしこ」選定企業取組紹介についての留意事項 .....	22
13. 平成 30 年度「なでしこ銘柄」選定企業取組紹介 .....	23
14. 平成 30 年度「準なでしこ」選定企業取組紹介 .....	45

### II. 平成 30 年度「女性活躍度調査」の結果概要 ..... 52

1. 「ダイバーシティ2.0 行動ガイドライン」7つのアクションに基づく取組状況 .....	52
2. リーダー層における女性の登用 .....	65
3. 注目企業 .....	70
コラム：企業を牽引する女性取締役 .....	74

### III. 平成 30 年度「なでしこチャレンジ企業」リスト ..... 76

1. 「なでしこチャレンジ企業」リストについての留意事項 .....	76
2. 平成 30 年度「なでしこチャレンジ企業」リスト .....	77

## I. 平成 30 年度「なでしこ銘柄」について

### 1. 「なでしこ銘柄」とは

「なでしこ銘柄」は、平成 24 年度から経済産業省と株式会社東京証券取引所が共同で選定しており、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、そうした企業に対する投資家の関心を一層高め、各社の取組を加速化していくことを狙いとしています。

女性の活躍は、少子高齢化が進む我が国における就労人口の維持という社会的な側面のみならず、企業の競争力強化につながる経済的な側面からも期待されています<sup>1</sup>。

実際に、海外投資家を中心に、環境 (E)・社会 (S)・ガバナンス (G) を適切に考慮する「ESG 投資」が拡大しており、企業や機関投資家の意思決定プロセスにおいて ESG 課題を反映していくことを推奨した国連責任投資原則 (PRI)への署名数も年々増加しています<sup>2</sup>。日本においても、平成 29 年の GPIF (年金積立金管理運用独立行政法人) に続き、平成 30 年には日本銀行が設備・人材投資に積極的に取り組む企業を支援するための指標連動型 ETF (上場投資信託) を買入れる特則の適格指標として、新たに MSCI 日本株女性活躍指標 (WIN)<sup>3</sup> を選定するなど、投資判断においても女性の活躍状況が重視されるようになっています。

### 2. 経営戦略としてのダイバーシティ経営

グローバルな競争激化、産業構造変化の加速、少子高齢化に瀕している近年の日本社会を背景に、企業には働き方改革の実現、労働市場で見られる人手不足への対処、資本市場におけるコーポレートガバナンス改革といった課題への対応が求められています。こうした経営改革の中でも“人材戦略の変革”は不可欠であり、その柱として、女性活躍をはじめとした「ダイバーシティ経営」が求められています。

ダイバーシティ経営は、企業価値の向上に以下のような効果があります。

#### ■ 人材獲得力の強化

ミレニアル世代（1980 年～1995 年生まれ）に対する調査<sup>4</sup>によると、この世代は、就職先を決める際、企業の「多様性や受容性の方針」を重要視しており、特に女性にこの傾向が顕著です。更に、他の調査では、従業員構成が多様な組織で働いていると感じている従業員とそうでない従業員とでは、就業継続に対する意向に大きな開きが出ています<sup>5</sup>。また、世界の経営者に対する調査<sup>6</sup>

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

2 2017 年の署名数は 1666 社であったが、2019 年 1 月 30 日現在 2204 社が署名している。日本企業は 2019 年 1 月 30 日時点で 67 社が署名済み。

3 女性活躍推進法により開示される女性雇用に関するデータに基づき、多面的に性別多様性スコアを算出し、各業種から性別多様性スコアの高い企業を選別して指標を構築。当該分野で網羅的に構築した初の指標。

4 PwC (2015). ミレニアル世代の女性：新たな時代の人材。

5 デロイトトーマツコンサルティング (2018). 2018 年 デロイトミレニアル年次調査. : ミレニアル世代（1983 年～1994 年生まれ）においては、従業員構成が多様な組織で働いていると感じている従業員は、69% が 5 年以上長期で勤続する予定であると回答。他方、従業員構成が多様でない組織で働いていると感じている従業員は、27% が 5 年以上勤続予定と回答した。

6 PwC (2016). 第 18 回世界 CEO 意識調査 2015 年 境界なき市場競争への挑戦。

においても、多様性の受容によって、「人材の獲得」や「業績の向上」といった恩恵が得られたとの回答が多いことから、ダイバーシティ経営は人材獲得力の強化に寄与すると考えられます。

### ■ リスク管理能力の向上／取締役会の監督機能の向上

均質的な組織では、構成員に対する無言の圧力から、集団にとって不合理な意思決定が容認され得る「グループシンキング（集団浅慮）」に苛まれやすいと指摘されており、人材の多様性を確保することが求められています。統計的にも女性取締役のいる企業の方が、いない企業に比べて株式パフォーマンスが良く、金融危機からの回復力も早い傾向にあったとの分析結果も出ています<sup>7</sup>。

また、持続的な成長や企業価値向上を図る上で、ESG（環境・社会・ガバナンス）を踏まえた企業経営の重要性が高まっており、中でもガバナンス機能の向上は企業にとって喫緊の課題です。グローバル投資家の間では、取締役会で「健全な議論」と「独立性」を確保できるかといった、取締役会の「文化」を見極める指標として、取締役会の多様性に注目が集まるとともに、女性取締役や監査役が在籍することによって、業務執行に対する監督（モニタリング）が、より多様な視点から行われることが期待されています<sup>8</sup>。

### ■ イノベーション創出の促進

イノベーションの源泉は、知と知の組み合わせであり、組織内の議論や衝突を通じた「創造的な摩擦」が革新的な考えを実現するものと指摘されています。そのため、組織において価値観・経験・能力等の多様性を実現することが有効です<sup>9</sup>。

また、イノベーション創出のためには、リーダー層を含む多様な人材ポートフォリオを構築するとともに、個人が価値観や能力を遺憾なく発揮するための心理的な安全性や寛容性を備えた環境を整備することも重要です<sup>10</sup>。

7 Credit Suisse “The CS Gender 3000 : Women in senior management” (2014 年) 等

8 米国大手機関投資家ステート・ストリート・グローバル・アドバイザーズは 2018 年より、取締役会に女性役員または女性役員候補があらず、そこに十分な合理的理由も達成までの計画もない場合、株主総会において取締役会の会長案等に反対票を投じることを決定した。また、米国大手議決権行使助言会社グラントレイスも、2019 年より「TOPIX100」の構成企業を対象に、取締役会に女性があらず、そこに合理的な理由も達成までの計画もない場合、会長もしくは社長の選任議案に反対票を投じるよう投資家に推奨することを決定した。

9 さらに、専門知識・教育・在職期間などに多様性が認められる組織では、組織パフォーマンスの質・量がともに優れていることが確認されています。Horwitz, S. K., & Horwitz, I. B. (2007). The effects of team diversity on team outcomes: A meta-analytic review of team demography. *Journal of Management*, 33 (6), 987-1015.

10 Global Diversity and Inclusion: Fostering Innovation Through a Diverse Workforce. (2011, July). : ダイバーシティやインクルージョンの推進は、イノベーション創出に資する多様な視点や考え方を促すうえで重要である、という点について賛同する経営陣が約 85%と大半を占めていた。また、イノベーション創出等を実現するための手段として、ダイバーシティに注目している経営陣が約 78%と同じく大半を占める、という結果が得られた。

### 3. 女性活躍推進の経営効果

実際の女性活躍推進の経営効果について、なでしこ銘柄企業の分析を行いました。

#### ■ インデックスの試算

平成 30 年度「なでしこ銘柄」の選定企業 42 社について、指数を試算しました。参考として TOPIX の推移と比較しています（比較のため、平成 22 年 1 月末の終値を 100 とした時の推移として、平成 31 年 2 月末までグラフを作成しています）。

図表 1 「なでしこ銘柄」選定企業の指数と TOPIX の比較

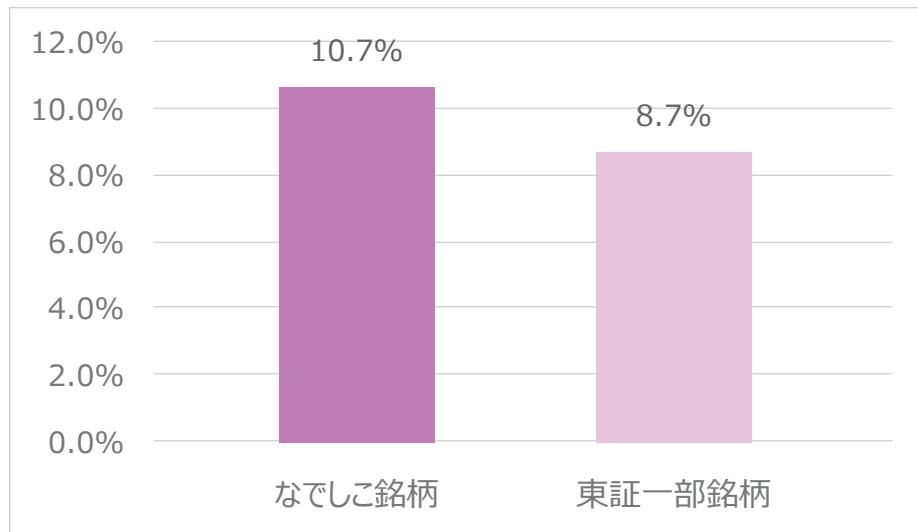


## ■「なでしこ銘柄」の業績パフォーマンス

「なでしこ銘柄」の業績パフォーマンスを確認するため、平成 30 年度選定企業（42 社）を対象に、平成 31 年 2 月末時点の売上高営業利益率、投下資本利益率（ROIC）、配当利回りを算出しました。比較として東証一部銘柄の平均値も示しています。

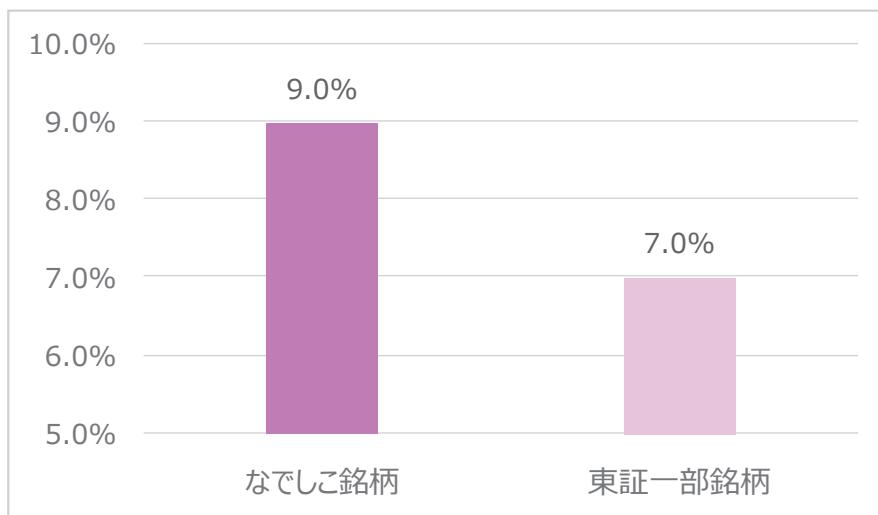
売上高営業利益率（営業マージン）は、「なでしこ銘柄」の方が市場平均値よりも高い傾向が見られました。

図表 2 平成 30 年度選定「なでしこ銘柄」の売上高営業利益率  
(31 年 2 月末時点)



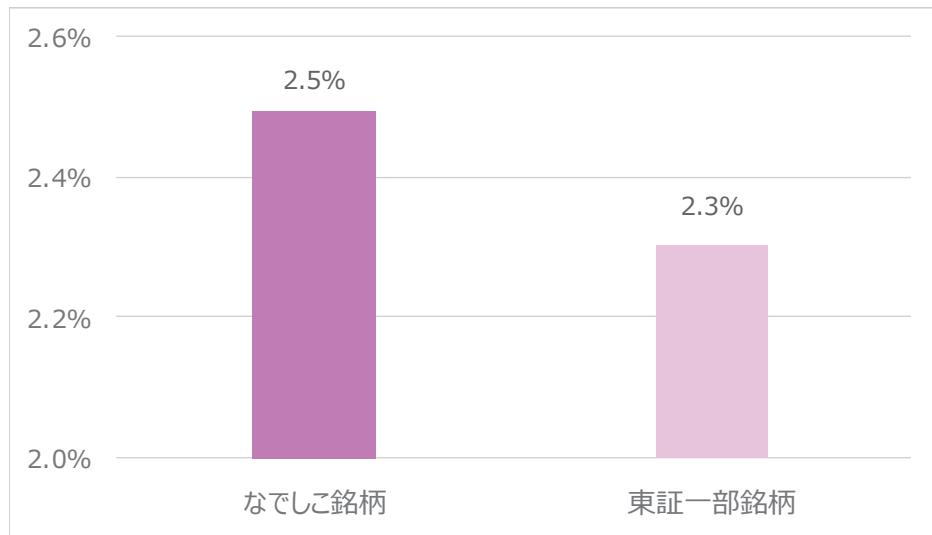
ROIC についても「なでしこ銘柄」の方が市場平均値と比較して高い傾向が見られました。

図表 3 平成 30 年度選定「なでしこ銘柄」の ROIC  
(31 年 2 月末時点)



配当利回りについても、「なでしこ銘柄」の方が市場平均値と比較して高い傾向が見られました。

図表4 平成30年度選定「なでしこ銘柄」の配当利回り  
(31年2月末時点)



## 4. 平成 30 年度「なでしこ銘柄」のコンセプト

経済産業省では、平成 28 年 8 月に「競争戦略としてのダイバーシティ経営（ダイバーシティ 2.0）の在り方に関する検討会（以下、ダイバーシティ 2.0 検討会）」<sup>11</sup>を立ち上げ、計 7 回の議論を経て、平成 29 年 3 月に「ダイバーシティ 2.0 行動ガイドライン」を発表しました。当ガイドラインでは、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ました。

また、平成 30 年 6 月 1 日には、金融庁の「スチュワードシップ・コード及びコーポレートガバナンス・コードのフォローアップ会議」の提言を受け、コーポレートガバナンス改革をより実質的なものへと深化させることを目的とした、「コーポレートガバナンス・コード」の改訂と「投資家と企業の対話ガイドライン」の新設が行われ、その中で、①取締役会は、ジェンダーや国際性の面を含む多様性を十分に確保した形で構成すること、②特に取締役として女性が選任されていること、が重要であると指摘されました。

こうした動向や資本市場における ESG 投融資の加速等を受けて、経済産業省は、平成 30 年 4 月よりダイバーシティ 2.0 検討会を再開し、取締役会における多様性の確保と、企業と労働市場・資本市場の対話促進の方策について計 3 回の検討を行い、提言「ダイバーシティ 2.0 の更なる深化に向けて」をとりまとめるとともに、当ガイドラインを改訂しました（平成 30 年 6 月 8 日）。

最新のダイバーシティ 2.0 行動ガイドラインは以下の通りです。

ダイバーシティ 2.0 行動ガイドライン実践のための 7 つのアクション (改訂による追記を下線で表示)	
①経営戦略への組み込み	経営トップが、ダイバーシティが経営戦略に不可欠であること（ダイバーシティ・ポリシー）を明確にし、KPI・ロードマップを策定するとともに、自らの責任で取組をリードする。
②推進体制の構築	ダイバーシティの取組を全社的・継続的に進めるために、推進体制を構築し、経営トップが実行に責任を持つ。
③ガバナンスの改革	構成員のジェンダーや国際性の面を含む多様性の確保により取締役会の監督機能を高め、取締役会がダイバーシティ経営の取組を適切に監督する。
④全社的な環境・ルールの整備	属性に関わらず活躍できる人事制度の見直し、働き方改革を実行する。
⑤管理職の行動・意識改革	従業員の多様性を活かせるマネージャーを育成する。
⑥従業員の行動・意識改革	多様なキャリアパスを構築し、従業員一人ひとりが自律的に行動できるよう、キャリアオーナーシップを育成する。
⑦労働市場・資本市場への情報開示と対話	・一貫した人材戦略を策定・実行し、その内容・成果を効果的に労働市場に発信する。 ・投資家に対して企業価値向上に繋がるダイバーシティの方針・取組を適切な媒体を通じ積極的に発信し、対話をを行う。

以上の経緯を踏まえ、平成 30 年度の「なでしこ銘柄」では、「(改訂版) ダイバーシティ 2.0 行動ガイドライン」に沿って、女性活躍推進に向けた取組の実践と開示状況について評価することに加え、「取締役会における多様性の確保」をスクリーニング要件に反映して、選定を行っています。

11 座長：北川哲雄 青山学院大学大学院国際マネジメント研究科教授

## 5. 平成 30 年度「なでしこ銘柄」「準なでしこ」選定方法

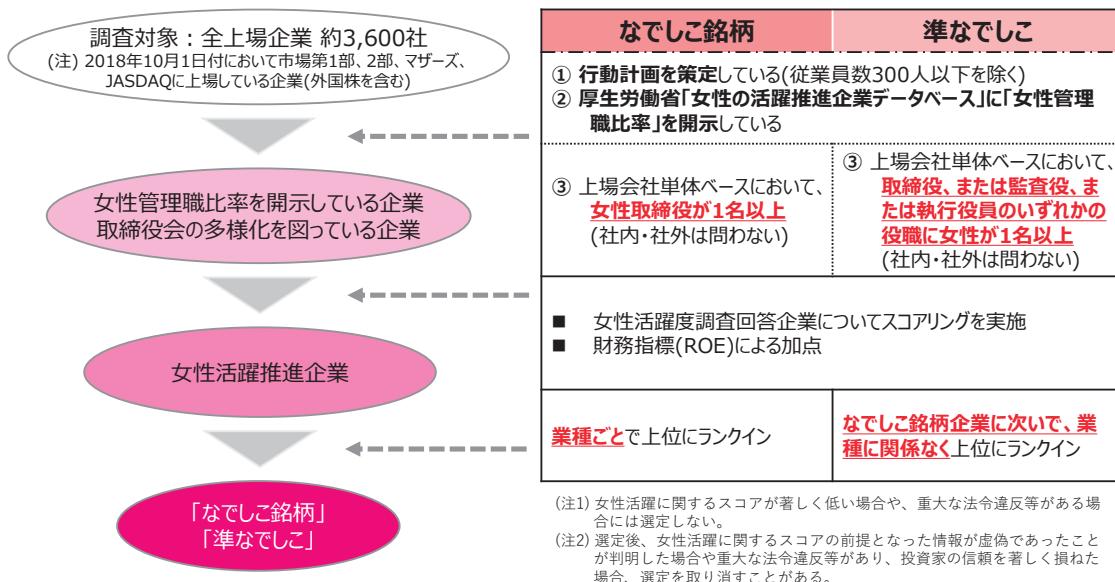
「なでしこ銘柄」は、平成 24~26 年度まで、東証一部上場企業を対象に選定を行ってきました。その後、女性活躍に取り組む企業の裾野が広がってきたことを受け、平成 27 年度より東証一部だけでなく、東証二部、マザーズ、JASDAQ の上場企業を、平成 29 年度より外国株を選定対象に追加しました。より広い母集団から銘柄選定を行うことで、企業の取組を後押ししていきます。

また、これまででは、選定におけるスクリーニング要件として、①女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）に基づく行動計画を策定していること（従業員数 300 人以下の企業を除く）、②厚生労働省の「女性の活躍推進企業データベース」に「女性管理職比率」を開示していることを求めていましたが、今年度は、「コーポレートガバナンス・コード」及び「ダイバーシティ2.0 行動ガイドライン」の改訂や「投資家と企業の対話ガイドライン」の新設を受けて、社内・社外を問わず、女性取締役が 1 名以上いることをスクリーニングの要件として追加しました。これらの要件を通過した企業について、女性活躍度調査のスコアリング結果に、財務指標(ROE)による加点<sup>12</sup>を経て、業種ごとに「なでしこ銘柄」を選定しました。各業種からそれぞれ 1~2 社（企業数が相対的に多い業種は 2 社まで）選定することを基本としていますが、平成 27 年度より、さらに各業種選定枠に加えて、一定程度の水準の企業を、+αとして選定することとしています。

さらに、今年度は、女性活躍推進に優れた企業をより幅広い視点で評価するため、なでしこ銘柄の次点企業を業種枠に関係なく「準なでしこ」として選定しました。「準なでしこ」においては、スクリーニング要件として「取締役、または監査役、または執行役員のいずれかの役職に女性が 1 名以上いること」を求めています。

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

図表 5 平成 30 年度「なでしこ銘柄」「準なでしこ」選定の主な流れ



12 これまで財務指標によるスクリーニングを実施してきたが、平成 29 年度から加点方式を採用。ただし、3 年間平均 ROE が 0 未満の企業は選定の対象外とした。

## 6. 業種区分

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

業種区分は、「『なでしこ銘柄』選定基準検討委員会」での審議により、企業数のバランス等を考慮した見直しを必要に応じて行っています。

## 7. 女性活躍に関するスコアリングの枠組み

「『なでしこ銘柄』選定基準検討委員会」において、女性活躍に関するスコアリングは、以下のとおり、「(改訂版) ダイバーシティ2.0 行動ガイドライン」にて示された7つのアクションに沿って行われることと決定されました。7つのアクションそれぞれの実践状況と開示状況について調査を行い、女性活躍推進を経営戦略として捉えて、高い水準で取り組む企業が評価される枠組みとしました。

中でも、「経営トップによるコミットメント」「女性役員・管理職実績及び比率」「成果主義報酬」「柔軟な働き方」「継続就労のしやすさ」が特に重要との観点から、スコアリングにおける高配点項目として取り扱いました。また、公表媒体として「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」を特に重視しました。

図表6 スコアリングの枠組み

① 経営戦略への組み込み	・経営トップによるコミットメント ・ポリシー明確化 ・KPI・ロードマップの策定 等
② 推進体制の構築	・経営レベルの推進体制の構築 ・事業部門との連携 ・経営幹部への評価 等
③ ガバナンス	・取締役会の監督機能の向上 ・取締役会における取り組みの監督と推進 ・多様な人材の取締役・監査役登用 等
④ 全社的な環境・ルールの整備	・人事制度の見直し（女性役員・管理職実績及び比率／平均勤続年数の男女差／新卒女性採用比率／成果主義報酬） ・働き方改革（柔軟な働き方・継続就労のしやすさ／男性育休取得率／平均残業時間） 等
⑤ 管理職の行動・意識改革	・管理職に対するトレーニングの実施 ・マネジメントを促進する仕組みの整備 等
⑥ 従業員の行動・意識改革	・多様なキャリアパスの構築 ・キャリアオーナーシップの育成 等
⑦ 労働市場・資本市場への情報開示と対話	

※赤字に示す項目は高配点項目

なお、個別企業のスコアリング作業は、株式会社日経リサーチにより実施されています。

## 8. スケジュール・委員名簿

### ■ 実施スケジュール

平成 30 年 9 月 12 日	「なでしこ銘柄」選定基準検討委員会開催 (於 : PwC コンサルティング合同会社)
平成 30 年 10 月 12 日	「なでしこ銘柄」選定基準説明会 (於 : 株式会社東京証券取引所)
平成 30 年 10 月 22 日～12 月 6 日	「『なでしこ銘柄』選定に関する女性活躍度調査」の実施
平成 30 年 12 月～平成 31 年 3 月	スコアリングの実施、銘柄の選定作業 等
平成 31 年 3 月 22 日	平成 30 年度「なでしこ銘柄」発表会 (於 : イイノホール)

### ■ 「なでしこ銘柄」選定基準検討委員会名簿 (○ : 座長)

氏名	所属
井口 謙二	ニッセイアセットマネジメント株式会社 上席運用部長 (投資調査室) チーフ・コーポレート・ガバナンス・オフィサー
稻葉 章代	三井住友信託銀行株式会社 証券代行コンサルティング部 審議役
○ 北川 哲雄	青山学院大学大学院国際マネジメント研究科 教授
佐藤 博樹	中央大学大学院 戦略経営研究科 (ビジネススクール) 教授
渋澤 健	コモンズ投信株式会社 取締役会長
高山 与志子	ジェイ・ユーラス・アイアール株式会社 マネージング・ディレクター、 取締役
野村 浩子	淑徳大学 人文学部表現学科 教授
キャシー・松井	ゴールドマン・サックス証券株式会社 副会長、 グローバルマクロ調査部 アジア部門統括 チーフ日本株ストラテジスト
オブザーバー 事務局	株式会社東京証券取引所 経済産業省、PwC コンサルティング合同会社、株式会社日経リサーチ

五十音順・敬称略  
平成 30 年 9 月 12 日時点

## 9. 「なでしこ銘柄」のロゴマーク

株式会社 IRIS<sup>(\*)</sup> の協力のもと、ロゴマークを作成しました。一つ一つの丸を人材に見立て、多様な人材の活用によって、右肩上がりに成長していくイメージで、吹き出しにより新たなオピニオンが生まれてくることを表わしています。選定された企業の皆様に活用して頂くなど、「新しい価値を生み出し、創造する企業」のシンボルとして、認知が広がることを期待しています。

また、今年度は、女性活躍推進に優れた企業をより幅広い視点で評価した「準なでしこ」について、新たにロゴマークを作成しました。

なお、「なでしこ銘柄」ロゴは、経済産業省が平成24年度より開始した「ダイバーシティ経営企業100選」の姉妹ブランドとなっています。

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



〈「なでしこ銘柄」ロゴマーク〉



〈「準なでしこ」ロゴマーク〉

## トピックス：労働市場に対する「なでしこ銘柄」のプロモーション

### ■ イベント出展の概要

「なでしこ銘柄」を学生に対して PR し、女性活躍に取り組む企業への関心が高まることで、企業全体の取り組みが一層加速していくことを狙いとして、平成 28 年度より、下記のイベントに「女性活躍推進企業コーナー」を出展して、なでしこ銘柄に選定された企業の女性活躍推進に向けた取組や先輩社員の仕事やワークライフバランスのエピソードを紹介しています。本年度の同コーナーへの参加者は延べ 1400 名程で、男子学生の参加も増加傾向にあります。また、東京・名古屋・大阪の三都市に開催場所を拡大し、大阪・名古屋のイベントでは、初の試みとしてリアルタイムアンケートシステム「レスポン」を活用し、企業と学生の双方向のコミュニケーションを実現しました。



2018 年 7 月に東京で開催したイベントの様子



レスポンを用いた Q&A セッションの様子

日付	イベント名	参加人数	場所
2018 年 7 月	リクナビ 2020 インターンシップ&仕事研究 LIVE	438	東京ビッグサイト
2018 年 9 月	リクナビ 2020 インターンシップ&仕事研究 LIVE	460	東京ビッグサイト
2018 年 11 月	リクナビ 2020 インターンシップ&仕事研究 LIVE	186	インテックス大阪
2018 年 12 月	リクナビ 2020 インターンシップ&仕事研究 LIVE	151	ポートメッセ名古屋
2019 年 3 月	リクナビ 2020 就活開幕★LIVE	162	幕張メッセ

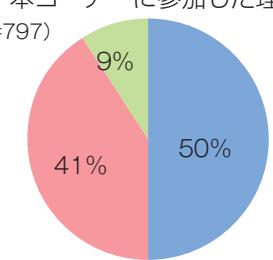
## ■ 女性活躍の取組を注視する新卒学生

本コーナーに参加した理由として、「女性活躍推進企業に関心があった」という回答が50%と最多でした。また、女性管理職を増やす取組に賛同すると回答した学生は96%にのぼっており、学生にとって女性活躍推進に関する取組は大変肯定的に受け止められ、同取組を推進することが採用において有利に働くことが示唆されました。

さらに、企業選びで重視する点については「福利厚生の充実（育休制度の整備等）」と答えた学生が最も多く（30%）、社会的な働き方改革への関心が高まる中で、学生にとってもワークライフバランスが重視されてきていることが伺えました。

リアルタイムアンケートシステムで寄せられた質問には、フレックスタイムやテレワーク等の柔軟な働き方に関する内容の他、「文系出身の女性で実際に管理職コースに進んだ方など実例があれば教えて頂きたいです。」「女性がキャリアアップする制度はありますか？」「女性の技術者社員としてどのように活躍の幅がありますか？」など、自身のキャリアをどう構築・実現していくかを見据えた質問も多く寄せられました。

問：本コーナーに参加した理由  
(N=797)



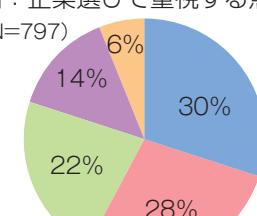
■「女性活躍推進」に関心があった  
■「登壇企業」に関心があった  
■「柔軟な働き方」に関心があった

問：女性管理職を増やす動きに対する印象  
(N=797)



■賛成  
■どちらとも言えない  
■反対

問：企業選びで重視する点  
(N=797)



■福利厚生の充実  
■事業内容  
■やりがい  
■安定性  
■給与

## トピックス：新・ダイバーシティ経営企業 100 選・100 選プライムの紹介

### ■ 経済産業省「新・ダイバーシティ経営企業 100 選」「100 選プライム」

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

平成 29 年度からは、100 選・新 100 選受賞企業を対象に、より全社的・継続的なダイバーシティ経営に取り組む「トップオブザトップ」の企業を「100 選プライム」として、新たに選定しています。

選定された企業の取組をベストプラクティスとして、広く発信していきます。

新・ダイバーシティ経営企業 100 選

(<http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/kigyo100sen/index.html>)



## 10. 「『なでしこ銘柄』選定に関する女性活躍度調査」の実施

女性活躍推進法の施行等により企業の情報開示が進んできた状況を踏まえ、企業間の時点の違いによる不公平の解消や更なる情報の正確性を追求する観点から、平成 28 年度より、「なでしこ銘柄」選定に関する女性活躍度調査への回答を必須要件としました。

### ■ 調査実施結果（全業種）

発送企業数	3,607 社（平成 30 年 9 月末時点における東証一部、東証二部、マザーズ、JASDAQ 全上場企業）
回答企業数	522 社（回答率 14.5%）

### ■ 市場区分毎の回答率

上場区分	発送企業数	回答企業数	回答率
東証一部	2,111 社	464 社	22.0%
東証二部	504 社	22 社	4.4%
マザーズ	264 社	11 社	4.2%
JASDAQ	728 社	25 社	3.4%
総計	3,607 社	522 社	14.5%

なお、調査回答企業のうち、「なでしこチャレンジ企業」リストとして社名の掲載に同意のあつた企業の一覧は、末尾に掲載しています。

## 11. 平成 30 年度「なでしこ銘柄」「準なでしこ」の選定結果

平成 30 年度「なでしこ銘柄」として、42 社を選定しました。また、「準なでしこ」として 22 社を選定しました。選定された企業は以下の通りです。

### ■ 平成 30 年度「なでしこ銘柄」「準なでしこ」選定企業一覧（「なでしこ銘柄」「準なでしこ」のそれぞれにおいて証券コード順に記載）

※平成 28 年度に「準なでしこ」に選定された企業は「(●)」で示しています。

＜水産・農林業、食料品＞										
証券コード	企業名	市場区分	「なでしこ銘柄」選定経歴						H30 なでしこ 銘柄	H30 準 なでしこ
			H24	H25	H26	H27	H28	H29		
2229	カルビー株式会社	東証一部		●	●	●	●	●	●	
2503	キリンホールディングス株式会社	東証一部				(●)	●	●		
2802	味の素株式会社	東証一部					●	●		
2914	日本たばこ産業株式会社	東証一部				●			●	
2502	アサヒグループホールディングス株式会社	東証一部	●			●	●	●		●
2579	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	東証一部								●
2897	日清食品ホールディングス株式会社	東証一部								●

＜鉱業、石油・石炭製品＞										
証券コード	企業名	市場区分	「なでしこ銘柄」選定経歴						H30 なでしこ 銘柄	H30 準 なでしこ
			H24	H25	H26	H27	H28	H29		
1605	国際石油開発帝石株式会社	東証一部		●					●	

＜建設業＞										
証券コード	企業名	市場区分	「なでしこ銘柄」選定経歴						H30 なでしこ 銘柄	H30 準 なでしこ
			H24	H25	H26	H27	H28	H29		
1925	大和ハウス工業株式会社	東証一部			●	●	●	●	●	

＜繊維製品＞										
証券コード	企業名	市場区分	「なでしこ銘柄」選定経歴						H30 なでしこ 銘柄	H30 準 なでしこ
			H24	H25	H26	H27	H28	H29		
3401	帝人株式会社	東証一部					(●)	●	●	

**<パルプ・紙>**

証券コード	企業名	市場区分	「なでしこ銘柄」選定経歴						H30 なでしこ銘柄	H30 準なでしこ
			H24	H25	H26	H27	H28	H29		
3880	大王製紙株式会社	東証一部			●		●		●	

**<化学>**

証券コード	企業名	市場区分	「なでしこ銘柄」選定経歴						H30 なでしこ銘柄	H30 準なでしこ
			H24	H25	H26	H27	H28	H29		
4183	三井化学株式会社	東証一部							●	
4631	DIC 株式会社	東証一部							●	
4452	花王株式会社	東証一部	●		●			●		●

**<医薬品>**

証券コード	企業名	市場区分	「なでしこ銘柄」選定経歴						H30 なでしこ銘柄	H30 準なでしこ
			H24	H25	H26	H27	H28	H29		
4503	アステラス製薬株式会社	東証一部				●			●	
4578	大塚ホールディングス 株式会社	東証一部								●

**<ガラス・土石製品>**

証券コード	企業名	市場区分	「なでしこ銘柄」選定経歴						H30 なでしこ銘柄	H30 準なでしこ
			H24	H25	H26	H27	H28	H29		
5334	日本特殊陶業株式会社	東証一部					(●)		●	

**<非鉄金属>**

証券コード	企業名	市場区分	「なでしこ銘柄」選定経歴						H30 なでしこ銘柄	H30 準なでしこ
			H24	H25	H26	H27	H28	H29		
5802	住友電気工業株式会社	東証一部					●		●	

**<金属製品>**

証券コード	企業名	市場区分	「なでしこ銘柄」選定経歴						H30 なでしこ銘柄	H30 準なでしこ
			H24	H25	H26	H27	H28	H29		
5938	株式会社 LIXIL グループ	東証一部		●	●		(●)	●	●	

**<機械>**

証券コード	企業名	市場区分	「なでしこ銘柄」選定経歴						H30 なでしこ銘柄	H30 準なでしこ
			H24	H25	H26	H27	H28	H29		
6367	ダイキン工業株式会社	東証一部	●		●	●	●	●	●	

**<電気機器>**

証券コード	企業名	市場区分	「なでしこ銘柄」選定経歴						H30 なでしこ銘柄	H30 準なでしこ
			H24	H25	H26	H27	H28	H29		
6594	日本電産株式会社	東証一部							●	
6645	オムロン株式会社	東証一部					●	●		
6724	セイコーエプソン株式会社	東証一部					●	●		
6856	株式会社堀場製作所	東証一部							●	
6504	富士電機株式会社	東証一部				●	●	●		●

**<ゴム製品、輸送用機器>**

証券コード	企業名	市場区分	「なでしこ銘柄」選定経歴						H30 なでしこ銘柄	H30 準なでしこ
			H24	H25	H26	H27	H28	H29		
5108	株式会社ブリヂストン	東証一部		●	●	●	●	●	●	

**<精密機器>**

証券コード	企業名	市場区分	「なでしこ銘柄」選定経歴						H30 なでしこ銘柄	H30 準なでしこ
			H24	H25	H26	H27	H28	H29		
7701	株式会社島津製作所	東証一部					●	●	●	

**<その他製品>**

証券コード	企業名	市場区分	「なでしこ銘柄」選定経歴						H30 なでしこ銘柄	H30 準なでしこ
			H24	H25	H26	H27	H28	H29		
7862	トッパン・フォームズ株式会社	東証一部		●	●	●	●	●	●	
7912	大日本印刷株式会社	東証一部								●

**<電気・ガス業>**

証券コード	企業名	市場区分	「なでしこ銘柄」選定経歴						H30 なでしこ銘柄	H30 準なでしこ
			H24	H25	H26	H27	H28	H29		
9531	東京ガス株式会社	東証一部					●	●	●	
9503	関西電力株式会社	東証一部								●

**<陸運業、倉庫・運輸関連業>**

証券コード	企業名	市場区分	「なでしこ銘柄」選定経歴						H30 なでしこ銘柄	H30 準なでしこ
			H24	H25	H26	H27	H28	H29		
9005	東京急行電鉄株式会社	東証一部	●	●	●	●	●	●	●	

**<情報・通信業>**

証券コード	企業名	市場区分	「なでしこ銘柄」選定経歴						H30 なでしこ銘柄	H30 準なでしこ
			H24	H25	H26	H27	H28	H29		
4307	株式会社野村総合研究所	東証一部					●	●	●	
9437	株式会社 NTT ドコモ	東証一部							●	
9719	SCSK 株式会社	東証一部		●	●	●	●	●		
4739	伊藤忠テクノソリューションズ株式会社	東証一部								●
8056	日本ユニシス株式会社	東証一部								●
9613	株式会社エヌ・ティ・ティ・データ	東証一部				(●)				●

**<卸売業>**

証券コード	企業名	市場区分	「なでしこ銘柄」選定経歴						H30 なでしこ銘柄	H30 準なでしこ
			H24	H25	H26	H27	H28	H29		
2768	双日株式会社	東証一部					●	●	●	
8002	丸紅株式会社	東証一部		●			●			●
8031	三井物産株式会社	東証一部		●	●	(●)	●			●

**<小売業>**

証券コード	企業名	市場区分	「なでしこ銘柄」選定経歴						H30 なでしこ銘柄	H30 準なでしこ
			H24	H25	H26	H27	H28	H29		
8252	株式会社丸井グループ	東証一部						●	●	
8267	イオン株式会社	東証一部					●		●	
3382	株式会社セブン＆アイ・ホールディングス	東証一部				●				●
9983	株式会社ファーストリテイリング	東証一部	●							●

<b>&lt;銀行業&gt;</b>								
証券コード	企業名	市場区分	「なでしこ銘柄」選定経歴					
			H24	H25	H26	H27	H28	H29
8316	株式会社三井住友フィナンシャルグループ	東証一部	●		●		●	●
8331	株式会社千葉銀行	東証一部					●	●
8411	株式会社みずほフィナンシャルグループ	東証一部			●	(○)	●	●
8308	株式会社りそなホールディングス	東証一部		●	●	●		●
8309	三井住友トラスト・ホールディングス株式会社	東証一部						●
8416	株式会社高知銀行	東証一部						●

<b>&lt;証券、商品先物取引業&gt;</b>									
証券コード	企業名	市場区分	「なでしこ銘柄」選定経歴						H30 なでしこ銘柄
			H24	H25	H26	H27	H28	H29	
8601	株式会社大和証券グループ本社	東証一部			●	●	●	●	●
8604	野村ホールディングス株式会社	東証一部		●					●

<b>&lt;保険業、その他金融業&gt;</b>									
証券コード	企業名	市場区分	「なでしこ銘柄」選定経歴						H30 なでしこ銘柄
			H24	H25	H26	H27	H28	H29	
8630	SOMPO ホールディングス株式会社	東証一部					●	●	
8686	アフラック・インコーポレーテッド	東証一部(外国株)					●	●	
8750	第一生命ホールディングス株式会社※	東証一部		●				●	
8766	東京海上ホールディングス株式会社	東証一部	●		●	(○)	●	●	
8439	東京センチュリー株式会社	東証一部				●			●
8591	オリックス株式会社	東証一部	●						●
8725	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	東証一部							●

※平成 26 年度は第一生命保険株式会社として選定

**<不動産業>**

証券コード	企業名	市場区分	「なでしこ銘柄」選定経歴						H30 なでしこ銘柄	H30 準なでしこ
			H24	H25	H26	H27	H28	H29		
3465	ケイアイスター不動産株式会社	東証一部							●	
8905	イオンモール株式会社	東証一部					●	●	●	

**<サービス業>**

証券コード	企業名	市場区分	「なでしこ銘柄」選定経歴						H30 なでしこ銘柄	H30 準なでしこ
			H24	H25	H26	H27	H28	H29		
2375	スリープログループ株式会社	東証二部				●	●	●		
6183	株式会社ベルシステム 24 ホールディングス	東証一部							●	

## 12. 「なでしこ銘柄」「準なでしこ」選定企業取組紹介についての留意事項

各社の取組状況は、「なでしこ銘柄」選定に関する女性活躍度調査（以下、「女性活躍度調査」）の回答を基に整理しています。そのため、時点や定義の違い等により、各社が公表している数値等と異なる場合があります。また、回答が無かった事項等については「-」としています。

なお、各社の「取組のポイント」は調査回答および公表事項から作成しており、選定における評価には一切関係ありません。

各社の回答に際しての前提是以下のとおりとしています。

### ◆「女性活躍度調査」の回答対象企業範囲

調査の回答対象企業の範囲は企業ごとに異なり、以下のいずれかの回答結果を掲載しています。

#### ■持株会社制を採用していない場合

- ・自社単体で回答
- ・国内グループ主要企業の合算で回答
- ・国内の全連結グループ企業で回答

#### ■持株会社制を採用している場合

- ・持株会社を含む国内グループ主要企業の合算で回答
- ・国内の全連結グループ企業で回答

※ただし、【取締役・監査役・執行役員】の実績については、上場会社単体ベースとなります。

### ◆回答対象・エリア

回答対象エリア（地域）としては、日本国内を対象としています。

### ◆偏差値

調査回答企業全 522 社の取組・開示状況を得点化し、側面ごとに偏差値を算出したものです。「業界平均偏差値」とは、当該企業と同業種企業の偏差値平均を示しています。

### ◆女性取締役を増やすための取り組み

「女性活躍度調査」における以下質問について、各社が回答した選択肢に「●」を表示しています。

Q9. 貴社では、女性取締役を増やすために、現在どのような取り組みをしていますか。（複数回答可）

### ◆実績の数値

- ・「女性活躍度調査」の取組状況で紹介している「各制度の実績値」は、一部を除き<sup>13</sup>整数値で聴取。
- ・小数第一位まで回答した企業についても、事務局において四捨五入した数字で掲載しています。
- ・女性取締役数及び女性管理職比率で目標値を掲載していますが、各企業の実際の設定内容とは異なる場合があります<sup>14</sup>。
- ・女性比率は、各社が回答した全数及び女性の実績値を基に事務局にて算出した値を掲載。小数第一位までの表示としています。

13 「平均勤続年数」の実績値は小数第一位まで聴取

14 「人數のみ」または「比率のみ」等で目標設定をしている企業もある。

### 13. 平成 30 年度「なでしこ銘柄」選定企業取組紹介

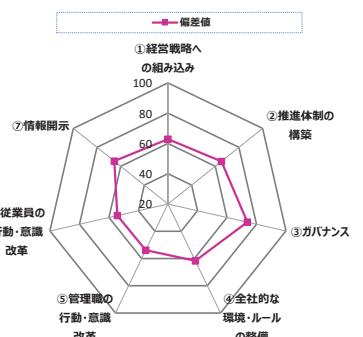
---

カルビー株式会社	24	トップパン・フォームズ株式会社	34
キリンホールディングス株式会社	24	東京ガス株式会社	35
味の素株式会社	25	東京急行電鉄株式会社	35
日本たばこ産業株式会社	25	株式会社野村総合研究所	36
国際石油開発帝石株式会社	26	株式会社 NTT ドコモ	36
大和ハウス工業株式会社	26	SCSK 株式会社	37
帝人株式会社	27	双日株式会社	37
大王製紙株式会社	27	株式会社丸井グループ	38
三井化学株式会社	28	イオン株式会社	38
DIC 株式会社	28	株式会社三井住友フィナンシャルグループ	39
アステラス製薬株式会社	29	株式会社千葉銀行	39
日本特殊陶業株式会社	29	株式会社みずほフィナンシャルグループ	40
住友電気工業株式会社	30	株式会社大和証券グループ本社	40
株式会社 LIXIL グループ	30	SOMPO ホールディングス株式会社	41
ダイキン工業株式会社	31	アフラック・インコーポレーテッド	41
日本電産株式会社	31	第一生命ホールディングス株式会社	42
オムロン株式会社	32	東京海上ホールディングス株式会社	42
セイコーエプソン株式会社	32	ケイアイスター不動産株式会社	43
株式会社堀場製作所	33	イオンモール株式会社	43
株式会社ブリヂストン	33	スリーブログループ株式会社	44
株式会社島津製作所	34	株式会社ベルシステム 24 ホールディングス	44

業種	証券コード	企業名	掘りだそう、自然の力。 <b>Calbee</b>
水産・農林・食料品	2229	カルビー	
取組のポイント		'女性の活躍なしにカルビーの成長はない'という信念の下、女性登用と、時間ではなく成果を重視する評価制度・仕組みを整備。モバイルワーク制度は回数や場所の制限を撤廃、柔軟かつ生産性の高い働き方の意識醸成に繋げている。	

●偏差値（評価の側面別）

側面	偏差値	業種平均 偏差値
①経営戦略への組み込み	62.8	51.7
②推進体制の構築	65.1	51.3
③ガバナンス	73.8	52.8
④全社的な環境 ・ルールの整備	61.7	52.3
⑤管理職の行動・意識改革	53.9	50.9
⑥従業員の行動・意識改革	54.3	53.0
⑦情報開示	65.4	51.0



●正社員の実績値 ※回答対象エリアは日本国内。回答企業範囲は企業ごとに異なる。

正社員数	正社員採用数	
	新卒	中途
全数	1,737人	48人
女性	661人	24人
女性比率	38.1%	50.0%

●各制度の実績値

平均勤続年数	男性	17.0年	年次有給休暇	平均取得率	63%
	女性	13.8年			
男性育児休業取得率	13%	平均残業時間／月	14時間		

●取締役の実績値

取締役（※1）	社内取締役（※1）
全数	6人
女性	2人
女性比率	33.3%

【女性取締役の目標】（※2）	
目標年度	目標
-	-

●監査役・執行役員・管理職の実績値

監査役（※1）	執行役員（※1）	管理職
全数	3人	14人
女性	1人	6人
女性比率	33.3%	42.9%

【女性管理職比率の目標】（※2）	
目標年度	目標
→ 2020年	30%

（※2）女性取締役・女性管理職の目標単位をそれぞれ「人數」及び「比率」で掲載しているが、各企業の実際の設定内容とは異なる場合がある。  
目標設定の詳細は、各企業のホームページ参照のこと。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内（※1）項目は上場会社掛替ベースの値で回答  
カルビー

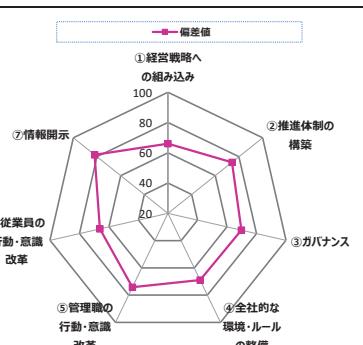
●女性取締役を増やすための取り組み

取締役候補人材を早い段階から社内で発掘し、登用を見据え、執行役員・管理職等の人材プールを戦略的に作っている	
昇進・登用にあたって、ライフィベント等により一時的に業務に制限がかかる社員についても、その要因で不利にならないように、能力に応じて適切に選抜している	
取締役・監査役候補者育成研修等を教育メニューに取り入れている	
企業の経営経験者や専門家（弁護士・会計士等）について、役割に応じた登用を実施している	●
他社（グループ企業含む）の女性取締役・監査役候補人材を、自社の社外取締役・社外監査役として受け入れている	
その他	

業種	証券コード	企業名	よろこびがつなぐ世界へ <b>KIRIN</b>
水産・農林・食料品	2503	キリンホールディングス	
取組のポイント		仕事と育児の両立を子の有無に限らず体験する1か月の研修プログラム、「なりキリンママ・パパ」を全社的に実施。その後社会的に取り組みが広がり、経験ノウハウを提供している。時間に制約がある働き方の体験により、労働生産性を高め、会社の組織風土・働き方改革の点で成果を上げる。	

●偏差値（評価の側面別）

側面	偏差値	業種平均 偏差値
①経営戦略への組み込み	66.0	51.7
②推進体制の構築	74.1	51.3
③ガバナンス	69.8	52.8
④全社的な環境 ・ルールの整備	68.9	52.3
⑤管理職の行動・意識改革	74.2	50.9
⑥従業員の行動・意識改革	66.2	53.0
⑦情報開示	82.0	51.0



●正社員の実績値 ※回答対象エリアは日本国内。回答企業範囲は企業ごとに異なる。

正社員数	正社員採用数	
	新卒	中途
全数	6,161人	121人
女性	1,465人	51人
女性比率	23.8%	42.1%

●各制度の実績値

平均勤続年数	男性	19.3年	年次有給休暇	平均取得率	66%
	女性	16.9年			
男性育児休業取得率	29%	平均残業時間／月	13時間		

●取締役の実績値

取締役（※1）	社内取締役（※1）
全数	9人
女性	1人
女性比率	11.1%

【女性取締役の目標】（※2）	
目標年度	目標
→ 2021年	1人

（※2）女性取締役・女性管理職の目標単位をそれぞれ「人數」及び「比率」で掲載しているが、各企業の実際の設定内容とは異なる場合がある。  
目標設定の詳細は、各企業のホームページ参照のこと。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内（※1）項目は上場会社掛替ベースの値で回答  
キリンホールディングス、キリン、キリンビール、キリンビバレッジ、メリシャン

取締役・監査役候補人材を早い段階から社内で発掘し、登用を見据え、執行役員・管理職等の人材プールを戦略的に作っている	●
昇進・登用にあたって、ライフィベント等により一時的に業務に制限がかかる社員についても、その要因で不利にならないように、能力に応じて適切に選抜している	●
取締役・監査役候補者育成研修等を教育メニューに取り入れている	●
企業の経営経験者や専門家（弁護士・会計士等）について、役割に応じた登用を実施している	●
他社（グループ企業含む）の女性取締役・監査役候補人材を、自社の社外取締役・社外監査役として受け入れている	●
その他	

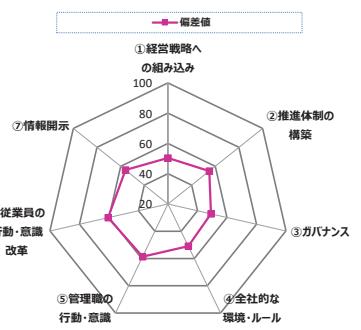


業種	証券コード	企業名	<b>INPEX</b>
鉱業、石油・石炭製品	1605	国際石油開発帝石	国際石油開発帝石株式会社

取組のポイント	子育て世代の社員を部下に持つラインマネージャー全員を対象に、配慮・コミュニケーション等に関する研修を実施中。加えて、一般職社員へ向けたビジネススキル研修を複数回行い、スキルアップを支援。
---------	---

●偏差値（評価の側面別）

側面	偏差値	業種平均 偏差値
①経営戦略への組み込み	50.4	53.6
②推進体制の構築	54.9	53.2
③ガバナンス	49.1	50.6
④全社的な環境 ・ルールの整備	51.0	51.7
⑤管理職の行動・意識改革	58.7	49.6
⑥従業員の行動・意識改革	60.6	52.2
⑦情報開示	56.0	54.0



●正社員の実績値 ※回答対象エリアは日本国内。回答企業範囲は企業ごとに異なる。

正社員数	正社員採用数	
	新卒	中途
全数	1,207人	48人
女性	207人	15人
女性比率	17.1%	31.3%
	75.0%	

●各制度の実績値

平均勤続年数	男性	16.9年	年次有給休暇	平均取得率	81%
	女性	11.2年			
男性育児休業取得率	20%	平均残業時間／月	16時間		

●取締役の実績値

取締役 (※1)	社内取締役 (※1)
全数	15人
女性	1人
女性比率	6.7%

【女性取締役数の目標】(※2)	
目標年度	目標

●監査役・執行役員・管理職の実績値

監査役 (※1)	執行役員 (※1)	管理職
全数	5人	20人
女性	0人	4人
女性比率	0.0%	0.0%

【女性管理職比率の目標】(※2)	
目標年度	目標

(※2) 女性取締役・女性管理職の目標単位をそれぞれ「人數」及び「比率」で掲載しているが、各企業の実際の設定内容とは異なる場合がある。  
目標設定の詳細は、各企業のホームページ参照のこと。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※1)項目は上場会社単位ベースの値で回答  
国際石油開発帝石

●女性取締役を増やすための取り組み

取締役候補人材を早い段階から社内で発掘し、登用を見据え、執行役員・管理職等の人材プールを戦略的に作っている	●
昇進・登用にあたって、ライフィベント等により一時的に業務に制限がかかる社員についても、その要因で不利にならないように、能力に応じて適切に選抜している	●
取締役・監査役候補者育成研修等を教育メニューに取り入れている	●
企業の経営経験者や専門家（弁護士・会計士等）について、役割に応じた登用を実施している	●
他社（グループ企業含む）の女性取締役・監査役候補人材を、自社の社外取締役・社外監査役として受け入れている	●
その他	●

業種	証券コード	企業名	<b>Daiwa House</b> 大和ハウスグループ
建設業	1925	大和ハウス工業	

●取締役の実績値

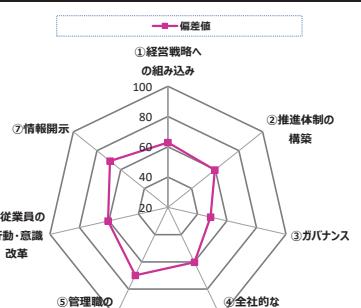
取締役 (※1)	社内取締役 (※1)
全数	19人
女性	1人
女性比率	5.3%

【女性取締役数の目標】(※2)	
目標年度	目標

男性の育児参画支援の一環として、2007年に導入した「ハローパバ制度」をさらに改善し、育児休業の当初5日間を有給化。また、仕事と育児を両立する女性社員の提案により、家族全員で家事を分担しやすい設備を搭載した「家事シェアハウス」が商品として誕生。男性の家事参画意識を社会に訴求。

●偏差値（評価の側面別）

側面	偏差値	業種平均 偏差値
①経営戦略への組み込み	62.8	48.4
②推進体制の構築	59.6	48.4
③ガバナンス	48.9	45.9
④全社的な環境 ・ルールの整備	60.3	45.5
⑤管理職の行動・意識改革	69.9	49.1
⑥従業員の行動・意識改革	60.6	48.0
⑦情報開示	69.0	49.1



●正社員の実績値 ※回答対象エリアは日本国内。回答企業範囲は企業ごとに異なる。

正社員数	正社員採用数	
	新卒	中途
全数	16,275人	886人
女性	3,239人	238人
女性比率	19.9%	26.9%
	22.8%	

●各制度の実績値

平均勤続年数	男性	15.1年	年次有給休暇	平均取得率	55%
	女性	9.8年			
男性育児休業取得率	34%	平均残業時間／月	30時間		

●監査役・執行役員・管理職の実績値

監査役 (※1)	執行役員 (※1)	管理職
全数	6人	41人
女性	0人	123人
女性比率	0.0%	0.0%

【女性管理職比率の目標】(※2)	
目標年度	目標

(※2) 女性取締役・女性管理職の目標単位をそれぞれ「人數」及び「比率」で掲載しているが、各企業の実際の設定内容とは異なる場合がある。  
目標設定の詳細は、各企業のホームページ参照のこと。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※1)項目は上場会社単位ベースの値で回答  
大和ハウス工業

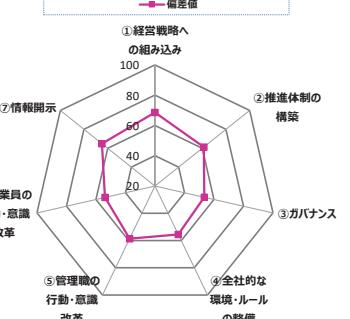
業種	証券コード	企業名	<b>TEIJIN</b>																								
繊維製品	3401	帝人																									
取組のポイント		退職した際の職位での復職を原則とした、再雇用制度を導入。実例として、制度を利用し復職した女性社員が部長職へと昇進も果たしている。加えて、「配偶者海外転勤同行休職制度」により、家庭事情によってキャリアが途切れないよう支援。																									
<p>●偏差値（評価の側面別）</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>側面</th> <th>偏差値</th> <th>業種平均 偏差値</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>①経営戦略への組み込み</td><td>66.0</td><td>53.7</td></tr> <tr><td>②推進体制の構築</td><td>59.6</td><td>53.7</td></tr> <tr><td>③ガバナンス</td><td>72.7</td><td>55.5</td></tr> <tr><td>④全社的な環境 ・ルールの整備</td><td>63.5</td><td>55.6</td></tr> <tr><td>⑤管理職の行動・意識改革</td><td>48.0</td><td>49.9</td></tr> <tr><td>⑥従業員の行動・意識改革</td><td>60.4</td><td>52.8</td></tr> <tr><td>⑦情報開示</td><td>70.1</td><td>51.9</td></tr> </tbody> </table>				側面	偏差値	業種平均 偏差値	①経営戦略への組み込み	66.0	53.7	②推進体制の構築	59.6	53.7	③ガバナンス	72.7	55.5	④全社的な環境 ・ルールの整備	63.5	55.6	⑤管理職の行動・意識改革	48.0	49.9	⑥従業員の行動・意識改革	60.4	52.8	⑦情報開示	70.1	51.9
側面	偏差値	業種平均 偏差値																									
①経営戦略への組み込み	66.0	53.7																									
②推進体制の構築	59.6	53.7																									
③ガバナンス	72.7	55.5																									
④全社的な環境 ・ルールの整備	63.5	55.6																									
⑤管理職の行動・意識改革	48.0	49.9																									
⑥従業員の行動・意識改革	60.4	52.8																									
⑦情報開示	70.1	51.9																									
<p>●正社員の実績値</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2"></th> <th colspan="2">正社員採用数</th> </tr> <tr> <th></th> <th>正社員数</th> <th>新卒</th> <th>中途</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>全数</td><td>7,405人</td><td>114人</td><td>62人</td></tr> <tr><td>女性</td><td>1,522人</td><td>33人</td><td>9人</td></tr> <tr><td>女性比率</td><td>20.6%</td><td>28.9%</td><td>14.5%</td></tr> </tbody> </table>						正社員採用数			正社員数	新卒	中途	全数	7,405人	114人	62人	女性	1,522人	33人	9人	女性比率	20.6%	28.9%	14.5%				
		正社員採用数																									
	正社員数	新卒	中途																								
全数	7,405人	114人	62人																								
女性	1,522人	33人	9人																								
女性比率	20.6%	28.9%	14.5%																								
<p>●各制度の実績値</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>平均 勤続年数</th> <th>男性</th> <th>18.0年</th> <th>年次 有給休暇</th> <th>平均 取得率</th> <th>73%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>女性</td><td>16.0年</td><td></td><td>平均 取得日数</td><td>14日</td><td></td></tr> <tr><td>男性育児休業取得率</td><td>40%</td><td>平均残業時間／月</td><td>13時間</td><td></td><td></td></tr> </tbody> </table>				平均 勤続年数	男性	18.0年	年次 有給休暇	平均 取得率	73%	女性	16.0年		平均 取得日数	14日		男性育児休業取得率	40%	平均残業時間／月	13時間								
平均 勤続年数	男性	18.0年	年次 有給休暇	平均 取得率	73%																						
女性	16.0年		平均 取得日数	14日																							
男性育児休業取得率	40%	平均残業時間／月	13時間																								
<p>●取締役の実績値</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>取締役（※1）</th> <th>社内取締役（※1）</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>全数</td><td>9人</td></tr> <tr><td>女性</td><td>1人</td></tr> <tr><td>女性比率</td><td>11.1%</td></tr> </tbody> </table>				取締役（※1）	社内取締役（※1）	全数	9人	女性	1人	女性比率	11.1%																
取締役（※1）	社内取締役（※1）																										
全数	9人																										
女性	1人																										
女性比率	11.1%																										
<p>【女性取締役数の目標】（※2）</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>目標年度</th> <th>目標</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>→ 2020年</td><td>2人</td></tr> </tbody> </table>				目標年度	目標	→ 2020年	2人																				
目標年度	目標																										
→ 2020年	2人																										
<p>●監査役・執行役員・管理職の実績値</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>監査役（※1）</th> <th>執行役員（※1）</th> <th>管理職</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>全数</td><td>5人</td><td>2,393人</td></tr> <tr><td>女性</td><td>1人</td><td>98人</td></tr> <tr><td>女性比率</td><td>20.0%</td><td>4.2%</td></tr> </tbody> </table>				監査役（※1）	執行役員（※1）	管理職	全数	5人	2,393人	女性	1人	98人	女性比率	20.0%	4.2%												
監査役（※1）	執行役員（※1）	管理職																									
全数	5人	2,393人																									
女性	1人	98人																									
女性比率	20.0%	4.2%																									
<p>【女性管理職比率の目標】（※2）</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>目標年度</th> <th>目標</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>→ 2020年</td><td>6%</td></tr> </tbody> </table>				目標年度	目標	→ 2020年	6%																				
目標年度	目標																										
→ 2020年	6%																										
<p>（※2）女性取締役・女性管理職の目標単位をそれぞれ「人數」及び「比率」で掲載しているが、各企業の実際の設定内容とは異なる場合がある。 目標設定の詳細は、各企業のホームページ参照のこと。</p>																											
<p>調査回答企業範囲　※ただし、表内（※1）項目は上場会社単位ベースの値で回答</p>																											
<p>帝人、帝人フーマ、帝人フロンティア、インフォコム</p>																											
<p>●女性取締役を増やすための取り組み</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">取締役・監査役候補人材を早い段階から社内で発掘し、登用を見据え、執行役員・管理職等の人材プールを戦略的に作っている</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>●</td><td></td></tr> <tr> <th colspan="2">昇進・登用にあたって、ライフィベント等により一時に業務に制限がかかる社員についても、その要因で不利にならないように、能力に応じて適切に選抜している</th> </tr> <tr><td>●</td><td></td></tr> <tr> <th colspan="2">取締役・監査役候補者育成研修等を教育メニューに取り入れている</th> </tr> <tr><td>●</td><td></td></tr> <tr> <th colspan="2">企業の経営経験者や専門家（弁護士・会計士等）について、役割に応じた登用を実施している</th> </tr> <tr><td>●</td><td></td></tr> <tr> <th colspan="2">他社（グループ企業含む）の女性取締役・監査役候補人材を、自社の社外取締役・社外監査役として受け入れている</th> </tr> <tr><td></td><td></td></tr> <tr> <th colspan="2">その他</th> </tr> <tr><td></td><td></td></tr> </tbody></table>				取締役・監査役候補人材を早い段階から社内で発掘し、登用を見据え、執行役員・管理職等の人材プールを戦略的に作っている		●		昇進・登用にあたって、ライフィベント等により一時に業務に制限がかかる社員についても、その要因で不利にならないように、能力に応じて適切に選抜している		●		取締役・監査役候補者育成研修等を教育メニューに取り入れている		●		企業の経営経験者や専門家（弁護士・会計士等）について、役割に応じた登用を実施している		●		他社（グループ企業含む）の女性取締役・監査役候補人材を、自社の社外取締役・社外監査役として受け入れている				その他			
取締役・監査役候補人材を早い段階から社内で発掘し、登用を見据え、執行役員・管理職等の人材プールを戦略的に作っている																											
●																											
昇進・登用にあたって、ライフィベント等により一時に業務に制限がかかる社員についても、その要因で不利にならないように、能力に応じて適切に選抜している																											
●																											
取締役・監査役候補者育成研修等を教育メニューに取り入れている																											
●																											
企業の経営経験者や専門家（弁護士・会計士等）について、役割に応じた登用を実施している																											
●																											
他社（グループ企業含む）の女性取締役・監査役候補人材を、自社の社外取締役・社外監査役として受け入れている																											
その他																											
業種	証券コード	企業名	<b>大王製紙株式会社</b>																								
パルプ・紙	3880	大王製紙																									
取組のポイント		女性社員の管理職登用を目的に、「役員メンター制度」を実施しキャリア意識向上を図る。男性の育児休業も促進しており、5日間の育児休業取得率は26%にまで上昇。100%を目指し今後も推進。																									
<p>●偏差値（評価の側面別）</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>側面</th> <th>偏差値</th> <th>業種平均 偏差値</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>①経営戦略への組み込み</td><td>59.6</td><td>57.9</td></tr> <tr><td>②推進体制の構築</td><td>41.7</td><td>57.0</td></tr> <tr><td>③ガバナンス</td><td>50.0</td><td>47.0</td></tr> <tr><td>④全社的な環境 ・ルールの整備</td><td>54.0</td><td>50.0</td></tr> <tr><td>⑤管理職の行動・意識改革</td><td>43.0</td><td>49.1</td></tr> <tr><td>⑥従業員の行動・意識改革</td><td>52.4</td><td>52.8</td></tr> <tr><td>⑦情報開示</td><td>51.6</td><td>51.3</td></tr> </tbody> </table>				側面	偏差値	業種平均 偏差値	①経営戦略への組み込み	59.6	57.9	②推進体制の構築	41.7	57.0	③ガバナンス	50.0	47.0	④全社的な環境 ・ルールの整備	54.0	50.0	⑤管理職の行動・意識改革	43.0	49.1	⑥従業員の行動・意識改革	52.4	52.8	⑦情報開示	51.6	51.3
側面	偏差値	業種平均 偏差値																									
①経営戦略への組み込み	59.6	57.9																									
②推進体制の構築	41.7	57.0																									
③ガバナンス	50.0	47.0																									
④全社的な環境 ・ルールの整備	54.0	50.0																									
⑤管理職の行動・意識改革	43.0	49.1																									
⑥従業員の行動・意識改革	52.4	52.8																									
⑦情報開示	51.6	51.3																									
<p>●正社員の実績値</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2"></th> <th colspan="2">正社員採用数</th> </tr> <tr> <th></th> <th>正社員数</th> <th>新卒</th> <th>中途</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>全数</td><td>2,437人</td><td>135人</td><td>58人</td></tr> <tr><td>女性</td><td>349人</td><td>25人</td><td>23人</td></tr> <tr><td>女性比率</td><td>14.3%</td><td>18.5%</td><td>39.7%</td></tr> </tbody> </table>						正社員採用数			正社員数	新卒	中途	全数	2,437人	135人	58人	女性	349人	25人	23人	女性比率	14.3%	18.5%	39.7%				
		正社員採用数																									
	正社員数	新卒	中途																								
全数	2,437人	135人	58人																								
女性	349人	25人	23人																								
女性比率	14.3%	18.5%	39.7%																								
<p>●各制度の実績値</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>平均 勤続年数</th> <th>男性</th> <th>19.4年</th> <th>年次 有給休暇</th> <th>平均 取得率</th> <th>56%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>女性</td><td>9.6年</td><td></td><td>平均 取得日数</td><td>10日</td><td></td></tr> <tr><td>男性育児休業取得率</td><td>32%</td><td>平均残業時間／月</td><td>21時間</td><td></td><td></td></tr> </tbody> </table>				平均 勤続年数	男性	19.4年	年次 有給休暇	平均 取得率	56%	女性	9.6年		平均 取得日数	10日		男性育児休業取得率	32%	平均残業時間／月	21時間								
平均 勤続年数	男性	19.4年	年次 有給休暇	平均 取得率	56%																						
女性	9.6年		平均 取得日数	10日																							
男性育児休業取得率	32%	平均残業時間／月	21時間																								
<p>●取締役の実績値</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>取締役（※1）</th> <th>社内取締役（※1）</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>全数</td><td>13人</td></tr> <tr><td>女性</td><td>1人</td></tr> <tr><td>女性比率</td><td>7.7%</td></tr> </tbody> </table>				取締役（※1）	社内取締役（※1）	全数	13人	女性	1人	女性比率	7.7%																
取締役（※1）	社内取締役（※1）																										
全数	13人																										
女性	1人																										
女性比率	7.7%																										
<p>【女性取締役数の目標】（※2）</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>目標年度</th> <th>目標</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>→ -</td><td>-</td></tr> </tbody> </table>				目標年度	目標	→ -	-																				
目標年度	目標																										
→ -	-																										
<p>●監査役・執行役員・管理職の実績値</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>監査役（※1）</th> <th>執行役員（※1）</th> <th>管理職</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>全数</td><td>5人</td><td>445人</td></tr> <tr><td>女性</td><td>0人</td><td>6人</td></tr> <tr><td>女性比率</td><td>0.0%</td><td>1.3%</td></tr> </tbody> </table>				監査役（※1）	執行役員（※1）	管理職	全数	5人	445人	女性	0人	6人	女性比率	0.0%	1.3%												
監査役（※1）	執行役員（※1）	管理職																									
全数	5人	445人																									
女性	0人	6人																									
女性比率	0.0%	1.3%																									
<p>【女性管理職比率の目標】（※2）</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>目標年度</th> <th>目標</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>→ 2020年</td><td>4%</td></tr> </tbody> </table>				目標年度	目標	→ 2020年	4%																				
目標年度	目標																										
→ 2020年	4%																										
<p>（※2）女性取締役・女性管理職の目標単位をそれぞれ「人數」及び「比率」で掲載しているが、各企業の実際の設定内容とは異なる場合がある。 目標設定の詳細は、各企業のホームページ参照のこと。</p>																											
<p>調査回答企業範囲　※ただし、表内（※1）項目は上場会社単位ベースの値で回答</p>																											
<p>大王製紙</p>																											
<p>●女性取締役を増やすための取り組み</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">取締役・監査役候補人材を早い段階から社内で発掘し、登用を見据え、執行役員・管理職等の人材プールを戦略的に作っている</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>●</td><td></td></tr> <tr> <th colspan="2">昇進・登用にあたって、ライフィベント等により一時に業務に制限がかかる社員についても、その要因で不利にならないように、能力に応じて適切に選抜している</th> </tr> <tr><td></td><td></td></tr> <tr> <th colspan="2">取締役・監査役候補者育成研修等を教育メニューに取り入れている</th> </tr> <tr><td></td><td></td></tr> <tr> <th colspan="2">企業の経営経験者や専門家（弁護士・会計士等）について、役割に応じた登用を実施している</th> </tr> <tr><td>●</td><td></td></tr> <tr> <th colspan="2">他社（グループ企業含む）の女性取締役・監査役候補人材を、自社の社外取締役・社外監査役として受け入れている</th> </tr> <tr><td>●</td><td></td></tr> <tr> <th colspan="2">その他</th> </tr> <tr><td></td><td></td></tr> </tbody></table>				取締役・監査役候補人材を早い段階から社内で発掘し、登用を見据え、執行役員・管理職等の人材プールを戦略的に作っている		●		昇進・登用にあたって、ライフィベント等により一時に業務に制限がかかる社員についても、その要因で不利にならないように、能力に応じて適切に選抜している				取締役・監査役候補者育成研修等を教育メニューに取り入れている				企業の経営経験者や専門家（弁護士・会計士等）について、役割に応じた登用を実施している		●		他社（グループ企業含む）の女性取締役・監査役候補人材を、自社の社外取締役・社外監査役として受け入れている		●		その他			
取締役・監査役候補人材を早い段階から社内で発掘し、登用を見据え、執行役員・管理職等の人材プールを戦略的に作っている																											
●																											
昇進・登用にあたって、ライフィベント等により一時に業務に制限がかかる社員についても、その要因で不利にならないように、能力に応じて適切に選抜している																											
取締役・監査役候補者育成研修等を教育メニューに取り入れている																											
企業の経営経験者や専門家（弁護士・会計士等）について、役割に応じた登用を実施している																											
●																											
他社（グループ企業含む）の女性取締役・監査役候補人材を、自社の社外取締役・社外監査役として受け入れている																											
●																											
その他																											

業種	証券コード	企業名	三井化学
化学	4183	三井化学	

取組のポイント	「業務効率化プロジェクト研修」を事務系一般職女性社員向けに実施。知見を業務改革に活かすと共に、リーダーシップ・プレゼンテーションスキル向上に寄与。育児や介護等に対応した「ライフイベントサポート制度」は法定以上整備されており、働きやすい職場環境が実現。
---------	---

●偏差値（評価の側面別）

側面	偏差値	業種平均 偏差値
①経営戦略への組み込み	68.6	49.5
②推進体制の構築	61.2	48.8
③ガバナンス	53.4	50.6
④全社的な環境 ・ルールの整備	55.5	48.2
⑤管理職の行動・意識改革	58.7	47.3
⑥従業員の行動・意識改革	53.9	47.9
⑦情報開示	64.8	49.0



●正社員の実績値 ※回答対象エリアは日本国内。回答企業範囲は企業ごとに異なる。

正社員数	正社員採用数	
	新卒	中途
全数	6,541人	202人
女性	821人	20人
女性比率	12.6%	9.9% 11.5%

●各制度の実績値

平均勤続年数	男性	19.2年	年次有給休暇	平均取得率 69%
	女性	21.1年		
男性育児休業取得率	40%	平均残業時間／月	21時間	

●取締役の実績値

取締役（※1）	社内取締役（※1）
全数	8人
女性	1人
女性比率	12.5% 0.0%

【女性取締役数の目標】（※2）	
目標年度	目標

→ 2018年 1人

●女性取締役を増やすための取り組み

取締役・監査役候補人材を早い段階から社内で発掘し、登用を見据え、執行役員・管理職等の人材プールを戦略的に作っている	●
昇進・登用にあたって、ライフイベント等により一時的に業務に制限がかかる社員についても、その要因で不利にならないように、能力に応じて適切に選抜している	
取締役・監査役候補者育成研修等を教育メニューに取り入れている	
企業の経営経験者や専門家（弁護士・会計士等）について、役割に応じた登用を実施している	●
他社（グループ企業含む）の女性取締役・監査役候補人材を、自社の社外取締役・社外監査役として受け入れている	●
その他	

●監査役・執行役員・管理職の実績値

監査役（※1）	執行役員（※1）	管理職
全数	5人	27人
女性	0人	43人
女性比率	0.0%	0.0% 2.7%

【女性管理職比率の目標】（※2）	
目標年度	目標

→ 2025年 10%

（※2）女性取締役・女性管理職の目標単位をそれぞれ「人數」及び「比率」で掲載しているが、各企業の実際の設定内容とは異なる場合がある。  
目標設定の詳細は、各企業のホームページ参照のこと。

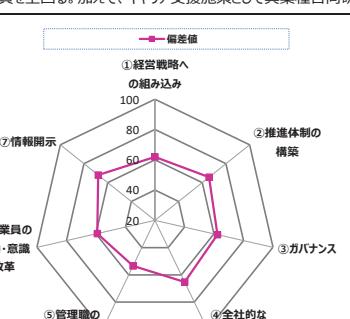
調査回答企業範囲 ※ただし、表内（※1）項目は上場会社単位ベースの値で回答  
三井化学

業種	証券コード	企業名	Color & Comfort
化学	4631	D I C	

取組のポイント	フレックス勤務制度・テレワーク制度・全社定時退社DAY等の導入により、誰もが働きやすい環境・制度を実現。女性社員の離職率は1%台に留まり、平均勤続年数は男性社員を上回る。加えて、キャリア支援施策として異業種合同研修や「J-Win」等にも積極的に参画し、キャリアマインドの醸成に貢献。
---------	---

●偏差値（評価の側面別）

側面	偏差値	業種平均 偏差値
①経営戦略への組み込み	61.9	49.5
②推進体制の構築	65.7	48.8
③ガバナンス	62.4	50.6
④全社的な環境 ・ルールの整備	65.2	48.2
⑤管理職の行動・意識改革	53.5	47.3
⑥従業員の行動・意識改革	59.1	47.9
⑦情報開示	68.0	49.0



●正社員の実績値 ※回答対象エリアは日本国内。回答企業範囲は企業ごとに異なる。

正社員数	正社員採用数	
	新卒	中途
全数	3,273人	50人
女性	655人	11人
女性比率	20.0%	22.0% 6.9%

●各制度の実績値

平均勤続年数	男性	18.2年	年次有給休暇	平均取得率 64%
	女性	19.2年		
男性育児休業取得率	64%	平均残業時間／月	12時間	

●取締役の実績値

取締役（※1）	社内取締役（※1）
全数	9人
女性	1人
女性比率	11.1% 0.0%

【女性取締役数の目標】（※2）	
目標年度	目標

→ - -

●女性取締役を増やすための取り組み

取締役・監査役候補人材を早い段階から社内で発掘し、登用を見据え、執行役員・管理職等の人材プールを戦略的に作っている	●
昇進・登用にあたって、ライフイベント等により一時的に業務に制限がかかる社員についても、その要因で不利にならないように、能力に応じて適切に選抜している	●
取締役・監査役候補者育成研修等を教育メニューに取り入れている	
企業の経営経験者や専門家（弁護士・会計士等）について、役割に応じた登用を実施している	●
他社（グループ企業含む）の女性取締役・監査役候補人材を、自社の社外取締役・社外監査役として受け入れている	●
その他	●

調査回答企業範囲 ※ただし、表内（※1）項目は上場会社単位ベースの値で回答  
D I C

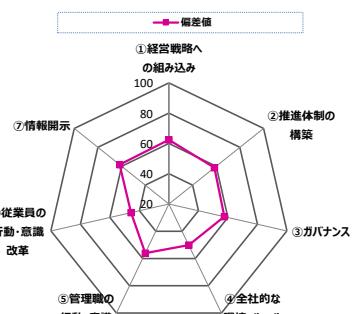
業種	証券コード	企業名																									
医薬品	4503	アステラス製薬																									
取組のポイント		男性の育児参加推進を目的に、男性育児支援冊子の作成と子が産まれた男性社員に対して育児休業・休暇制度の紹介メールを送付。また、在宅勤務の利用制限緩和・サテライトオフィスの設置（パイロット運用）・勤務地限定制度の導入等により、働き方改革の推進に取り組んでいる。																									
<p>●偏差値（評価の側面別）</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>側面</th> <th>偏差値</th> <th>業種平均 偏差値</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>①経営戦略への組み込み</td><td>65.4</td><td>51.5</td></tr> <tr><td>②推進体制の構築</td><td>63.1</td><td>51.2</td></tr> <tr><td>③ガバナンス</td><td>55.9</td><td>54.3</td></tr> <tr><td>④全社的な環境 ・ルールの整備</td><td>61.4</td><td>54.4</td></tr> <tr><td>⑤管理職の行動・意識改革</td><td>53.5</td><td>52.6</td></tr> <tr><td>⑥従業員の行動・意識改革</td><td>63.6</td><td>52.3</td></tr> <tr><td>⑦情報開示</td><td>56.0</td><td>49.9</td></tr> </tbody> </table>				側面	偏差値	業種平均 偏差値	①経営戦略への組み込み	65.4	51.5	②推進体制の構築	63.1	51.2	③ガバナンス	55.9	54.3	④全社的な環境 ・ルールの整備	61.4	54.4	⑤管理職の行動・意識改革	53.5	52.6	⑥従業員の行動・意識改革	63.6	52.3	⑦情報開示	56.0	49.9
側面	偏差値	業種平均 偏差値																									
①経営戦略への組み込み	65.4	51.5																									
②推進体制の構築	63.1	51.2																									
③ガバナンス	55.9	54.3																									
④全社的な環境 ・ルールの整備	61.4	54.4																									
⑤管理職の行動・意識改革	53.5	52.6																									
⑥従業員の行動・意識改革	63.6	52.3																									
⑦情報開示	56.0	49.9																									
<p>●正社員の実績値</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2"></th> <th colspan="2">正社員採用数</th> </tr> <tr> <th></th> <th></th> <th>正社員数</th> <th>新卒 中途</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>全数</td> <td></td> <td>5,380人</td> <td>135人 26人</td> </tr> <tr> <td>女性</td> <td></td> <td>1,186人</td> <td>59人 8人</td> </tr> <tr> <td>女性比率</td> <td></td> <td>22.0%</td> <td>43.7% 30.8%</td> </tr> </tbody> </table>						正社員採用数				正社員数	新卒 中途	全数		5,380人	135人 26人	女性		1,186人	59人 8人	女性比率		22.0%	43.7% 30.8%				
		正社員採用数																									
		正社員数	新卒 中途																								
全数		5,380人	135人 26人																								
女性		1,186人	59人 8人																								
女性比率		22.0%	43.7% 30.8%																								
<p>●各制度の実績値</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>平均 勤続年数</th> <th>男性</th> <th>17.6年</th> <th>年次 有給休暇</th> <th>平均 取得率</th> <th>70%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>女性</td> <td></td> <td>12.4年</td> <td>平均 取得日数</td> <td>14日</td> <td></td> </tr> <tr> <td>男性育児休業取得率</td> <td></td> <td>54%</td> <td>平均残業時間／月</td> <td>8時間</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>				平均 勤続年数	男性	17.6年	年次 有給休暇	平均 取得率	70%	女性		12.4年	平均 取得日数	14日		男性育児休業取得率		54%	平均残業時間／月	8時間							
平均 勤続年数	男性	17.6年	年次 有給休暇	平均 取得率	70%																						
女性		12.4年	平均 取得日数	14日																							
男性育児休業取得率		54%	平均残業時間／月	8時間																							
<p>●取締役の実績値</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>取締役（※1）</th> <th>社内取締役（※1）</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>全数</td> <td>10人</td> </tr> <tr> <td>女性</td> <td>2人</td> </tr> <tr> <td>女性比率</td> <td>20.0%</td> </tr> </tbody> </table>				取締役（※1）	社内取締役（※1）	全数	10人	女性	2人	女性比率	20.0%																
取締役（※1）	社内取締役（※1）																										
全数	10人																										
女性	2人																										
女性比率	20.0%																										
<p>【女性取締役数の目標】（※2）</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>目標年度</th> <th>目標</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>-</td> <td>-</td> </tr> </tbody> </table>				目標年度	目標	-	-																				
目標年度	目標																										
-	-																										
<p>●監査役・執行役員・管理職の実績値</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>監査役（※1）</th> <th>執行役員（※1）</th> <th>管理職</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>全数</td> <td>-</td> <td>21人</td> </tr> <tr> <td>女性</td> <td>-</td> <td>0人</td> </tr> <tr> <td>女性比率</td> <td>-</td> <td>0.0%</td> </tr> </tbody> </table>				監査役（※1）	執行役員（※1）	管理職	全数	-	21人	女性	-	0人	女性比率	-	0.0%												
監査役（※1）	執行役員（※1）	管理職																									
全数	-	21人																									
女性	-	0人																									
女性比率	-	0.0%																									
<p>【女性管理職比率の目標】（※2）</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>目標年度</th> <th>目標</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>→ 2020年</td> <td>10%</td> </tr> </tbody> </table>				目標年度	目標	→ 2020年	10%																				
目標年度	目標																										
→ 2020年	10%																										
<p>（※2）女性取締役・女性管理職の目標単位をそれぞれ「人數」及び「比率」で掲載しているが、各企業の実際の設定内容とは異なる場合がある。 目標設定の詳細は、各企業のホームページ参照のこと。</p>																											
<p>調査回答企業範囲　※ただし、表内（※1）項目は上場会社単位ベースの値で回答 アステラス製薬</p>																											
<p>●女性取締役を増やすための取り組み</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">取締役・監査役候補人材を早い段階から社内で発掘し、登用を見据え、執行役員・管理職等の人材プールを戦略的に作っている</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>昇進・登用にあたって、ライフィベント等により一時的に業務に制限がかかる社員についても、その要因で不利にならないように、能力に応じて適切に選抜している</td> <td>●</td> </tr> <tr> <td>取締役・監査役候補者育成研修等を教育メニューに取り入れている</td> <td>●</td> </tr> <tr> <td>企業の経営経験者や専門家（弁護士・会計士等）について、役割に応じた登用を実施している</td> <td></td> </tr> <tr> <td>他社（グループ企業含む）の女性取締役・監査役候補人材を、自社の社外取締役・社外監査役として受け入れている</td> <td></td> </tr> <tr> <td>その他</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>				取締役・監査役候補人材を早い段階から社内で発掘し、登用を見据え、執行役員・管理職等の人材プールを戦略的に作っている		昇進・登用にあたって、ライフィベント等により一時的に業務に制限がかかる社員についても、その要因で不利にならないように、能力に応じて適切に選抜している	●	取締役・監査役候補者育成研修等を教育メニューに取り入れている	●	企業の経営経験者や専門家（弁護士・会計士等）について、役割に応じた登用を実施している		他社（グループ企業含む）の女性取締役・監査役候補人材を、自社の社外取締役・社外監査役として受け入れている		その他													
取締役・監査役候補人材を早い段階から社内で発掘し、登用を見据え、執行役員・管理職等の人材プールを戦略的に作っている																											
昇進・登用にあたって、ライフィベント等により一時的に業務に制限がかかる社員についても、その要因で不利にならないように、能力に応じて適切に選抜している	●																										
取締役・監査役候補者育成研修等を教育メニューに取り入れている	●																										
企業の経営経験者や専門家（弁護士・会計士等）について、役割に応じた登用を実施している																											
他社（グループ企業含む）の女性取締役・監査役候補人材を、自社の社外取締役・社外監査役として受け入れている																											
その他																											
<p>●正社員の実績値</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2"></th> <th colspan="2">正社員採用数</th> </tr> <tr> <th></th> <th></th> <th>正社員数</th> <th>新卒 中途</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>全数</td> <td></td> <td>6,683人</td> <td>182人 34人</td> </tr> <tr> <td>女性</td> <td></td> <td>1,078人</td> <td>43人 6人</td> </tr> <tr> <td>女性比率</td> <td></td> <td>16.1%</td> <td>23.6% 17.6%</td> </tr> </tbody> </table>						正社員採用数				正社員数	新卒 中途	全数		6,683人	182人 34人	女性		1,078人	43人 6人	女性比率		16.1%	23.6% 17.6%				
		正社員採用数																									
		正社員数	新卒 中途																								
全数		6,683人	182人 34人																								
女性		1,078人	43人 6人																								
女性比率		16.1%	23.6% 17.6%																								
<p>●各制度の実績値</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>平均 勤続年数</th> <th>男性</th> <th>17.1年</th> <th>年次 有給休暇</th> <th>平均 取得率</th> <th>78%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>女性</td> <td></td> <td>15.9年</td> <td>平均 取得日数</td> <td>15日</td> <td></td> </tr> <tr> <td>男性育児休業取得率</td> <td></td> <td>3%</td> <td>平均残業時間／月</td> <td>17時間</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>				平均 勤続年数	男性	17.1年	年次 有給休暇	平均 取得率	78%	女性		15.9年	平均 取得日数	15日		男性育児休業取得率		3%	平均残業時間／月	17時間							
平均 勤続年数	男性	17.1年	年次 有給休暇	平均 取得率	78%																						
女性		15.9年	平均 取得日数	15日																							
男性育児休業取得率		3%	平均残業時間／月	17時間																							
<p>●取締役の実績値</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>取締役（※1）</th> <th>社内取締役（※1）</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>全数</td> <td>10人</td> </tr> <tr> <td>女性</td> <td>1人</td> </tr> <tr> <td>女性比率</td> <td>10.0%</td> </tr> </tbody> </table>				取締役（※1）	社内取締役（※1）	全数	10人	女性	1人	女性比率	10.0%																
取締役（※1）	社内取締役（※1）																										
全数	10人																										
女性	1人																										
女性比率	10.0%																										
<p>【女性取締役数の目標】（※2）</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>目標年度</th> <th>目標</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>-</td> <td>-</td> </tr> </tbody> </table>				目標年度	目標	-	-																				
目標年度	目標																										
-	-																										
<p>●監査役・執行役員・管理職の実績値</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>監査役（※1）</th> <th>執行役員（※1）</th> <th>管理職</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>全数</td> <td>4人</td> <td>23人</td> </tr> <tr> <td>女性</td> <td>1人</td> <td>0人</td> </tr> <tr> <td>女性比率</td> <td>25.0%</td> <td>0.0%</td> </tr> </tbody> </table>				監査役（※1）	執行役員（※1）	管理職	全数	4人	23人	女性	1人	0人	女性比率	25.0%	0.0%												
監査役（※1）	執行役員（※1）	管理職																									
全数	4人	23人																									
女性	1人	0人																									
女性比率	25.0%	0.0%																									
<p>【女性管理職比率の目標】（※2）</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>目標年度</th> <th>目標</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>→ 2020年</td> <td>-</td> </tr> </tbody> </table>				目標年度	目標	→ 2020年	-																				
目標年度	目標																										
→ 2020年	-																										
<p>（※2）女性取締役・女性管理職の目標単位をそれぞれ「人數」及び「比率」で掲載しているが、各企業の実際の設定内容とは異なる場合がある。 目標設定の詳細は、各企業のホームページ参照のこと。</p>																											
<p>調査回答企業範囲　※ただし、表内（※1）項目は上場会社単位ベースの値で回答 日本特殊陶業</p>																											

業種	証券コード	企業名																									
ガラス・土石製品	5334	日本特殊陶業																									
取組のポイント		2013年に女性活躍推進組織「DIAMONDプロジェクト」が発足。経営戦略の一つとして女性活躍推進を位置付けており、意識改革などテーマを毎年定め、全階層毎での研修や支援活動の実施により、浸透と組織力の向上に貢献。																									
<p>●偏差値（評価の側面別）</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>側面</th> <th>偏差値</th> <th>業種平均 偏差値</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>①経営戦略への組み込み</td><td>61.8</td><td>54.0</td></tr> <tr><td>②推進体制の構築</td><td>62.7</td><td>49.2</td></tr> <tr><td>③ガバナンス</td><td>59.0</td><td>49.3</td></tr> <tr><td>④全社的な環境 ・ルールの整備</td><td>57.2</td><td>50.7</td></tr> <tr><td>⑤管理職の行動・意識改革</td><td>58.7</td><td>51.6</td></tr> <tr><td>⑥従業員の行動・意識改革</td><td>55.7</td><td>53.7</td></tr> <tr><td>⑦情報開示</td><td>55.9</td><td>49.0</td></tr> </tbody> </table>				側面	偏差値	業種平均 偏差値	①経営戦略への組み込み	61.8	54.0	②推進体制の構築	62.7	49.2	③ガバナンス	59.0	49.3	④全社的な環境 ・ルールの整備	57.2	50.7	⑤管理職の行動・意識改革	58.7	51.6	⑥従業員の行動・意識改革	55.7	53.7	⑦情報開示	55.9	49.0
側面	偏差値	業種平均 偏差値																									
①経営戦略への組み込み	61.8	54.0																									
②推進体制の構築	62.7	49.2																									
③ガバナンス	59.0	49.3																									
④全社的な環境 ・ルールの整備	57.2	50.7																									
⑤管理職の行動・意識改革	58.7	51.6																									
⑥従業員の行動・意識改革	55.7	53.7																									
⑦情報開示	55.9	49.0																									
<p>●正社員の実績値</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2"></th> <th colspan="2">正社員採用数</th> </tr> <tr> <th></th> <th></th> <th>正社員数</th> <th>新卒 中途</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>全数</td> <td></td> <td>6,683人</td> <td>182人 34人</td> </tr> <tr> <td>女性</td> <td></td> <td>1,078人</td> <td>43人 6人</td> </tr> <tr> <td>女性比率</td> <td></td> <td>16.1%</td> <td>23.6% 17.6%</td> </tr> </tbody> </table>						正社員採用数				正社員数	新卒 中途	全数		6,683人	182人 34人	女性		1,078人	43人 6人	女性比率		16.1%	23.6% 17.6%				
		正社員採用数																									
		正社員数	新卒 中途																								
全数		6,683人	182人 34人																								
女性		1,078人	43人 6人																								
女性比率		16.1%	23.6% 17.6%																								
<p>●各制度の実績値</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>平均 勤続年数</th> <th>男性</th> <th>17.1年</th> <th>年次 有給休暇</th> <th>平均 取得率</th> <th>78%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>女性</td> <td></td> <td>15.9年</td> <td>平均 取得日数</td> <td>15日</td> <td></td> </tr> <tr> <td>男性育児休業取得率</td> <td></td> <td>3%</td> <td>平均残業時間／月</td> <td>17時間</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>				平均 勤続年数	男性	17.1年	年次 有給休暇	平均 取得率	78%	女性		15.9年	平均 取得日数	15日		男性育児休業取得率		3%	平均残業時間／月	17時間							
平均 勤続年数	男性	17.1年	年次 有給休暇	平均 取得率	78%																						
女性		15.9年	平均 取得日数	15日																							
男性育児休業取得率		3%	平均残業時間／月	17時間																							
<p>●取締役の実績値</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>取締役（※1）</th> <th>社内取締役（※1）</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>全数</td> <td>10人</td> </tr> <tr> <td>女性</td> <td>1人</td> </tr> <tr> <td>女性比率</td> <td>10.0%</td> </tr> </tbody> </table>				取締役（※1）	社内取締役（※1）	全数	10人	女性	1人	女性比率	10.0%																
取締役（※1）	社内取締役（※1）																										
全数	10人																										
女性	1人																										
女性比率	10.0%																										
<p>【女性取締役数の目標】（※2）</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>目標年度</th> <th>目標</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>-</td> <td>-</td> </tr> </tbody> </table>				目標年度	目標	-	-																				
目標年度	目標																										
-	-																										
<p>●監査役・執行役員・管理職の実績値</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>監査役（※1）</th> <th>執行役員（※1）</th> <th>管理職</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>全数</td> <td>4人</td> <td>23人</td> </tr> <tr> <td>女性</td> <td>1人</td> <td>0人</td> </tr> <tr> <td>女性比率</td> <td>25.0%</td> <td>0.0%</td> </tr> </tbody> </table>				監査役（※1）	執行役員（※1）	管理職	全数	4人	23人	女性	1人	0人	女性比率	25.0%	0.0%												
監査役（※1）	執行役員（※1）	管理職																									
全数	4人	23人																									
女性	1人	0人																									
女性比率	25.0%	0.0%																									
<p>【女性管理職比率の目標】（※2）</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>目標年度</th> <th>目標</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>→ 2020年</td> <td>-</td> </tr> </tbody> </table>				目標年度	目標	→ 2020年	-																				
目標年度	目標																										
→ 2020年	-																										
<p>（※2）女性取締役・女性管理職の目標単位をそれぞれ「人數」及び「比率」で掲載しているが、各企業の実際の設定内容とは異なる場合がある。 目標設定の詳細は、各企業のホームページ参照のこと。</p>																											
<p>調査回答企業範囲　※ただし、表内（※1）項目は上場会社単位ベースの値で回答 日本特殊陶業</p>																											

業種	証券コード	企業名	住友電気工業	住友電工 Connect with Innovation
非鉄金属	5802			
取組のポイント		中期経営計画「22VISION」の達成に向けた基盤強化として、多様な人材が活躍できるダイバーシティに富んだ職場環境づくりを実施項目として設定。管理職向け「女性部下育成マネジメント研修」を実施しており、毎年事業部門長から女性管理職育成計画及び課題を推進組織へ提出を促進。		

●偏差値（評価の側面別）

側面	偏差値	業種平均 偏差値
①経営戦略への組み込み	62.4	49.9
②推進体制の構築	58.4	50.2
③ガバナンス	57.6	48.2
④全社的な環境 ・ルールの整備	50.2	49.4
⑤管理職の行動・意識改革	56.1	46.8
⑥従業員の行動・意識改革	45.7	49.9
⑦情報開示	61.7	49.9



●正社員の実績値 ※回答対象エリアは日本国内。回答企業範囲は企業ごとに異なる。

正社員数	正社員採用数	
	新卒	中途
全数	11,204人	330人
女性	1,451人	80人
女性比率	13.0%	24.2%
	19.7%	

●各制度の実績値

平均勤続年数	男性	20.4年	年次有給休暇	平均取得率	77%
	女性	17.2年			
男性育児休業取得率	39%	平均残業時間／月	21時間		

●取締役の実績値

取締役（※1）	社内取締役（※1）
全数	13人
女性	1人
女性比率	7.7%

【女性取締役数の目標】（※2）	
目標年度	目標

【女性管理職比率の目標】（※2）	
目標年度	目標

●監査役・執行役員・管理職の実績値

監査役（※1）	執行役員（※1）	管理職
全数	5人	29人
女性	1人	0人
女性比率	20.0%	0.0%

【女性管理職比率の目標】（※2）	
目標年度	目標

（※2）女性取締役・女性管理職の目標単位をそれぞれ「人數」及び「比率」で掲載しているが、各企業の実際の設定内容とは異なる場合がある。  
目標設定の詳細は、各企業のホームページ参照のこと。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内（※1）項目は上場会社単位ベースの値で回答  
住友電気工業

業種	証券コード	企業名	LIXIL Link to Good Living
金属製品	5938	LIXIL グループ	
取組のポイント		女性活躍推進のため、2021年に向けて「上位資格層（一般社員）の30%以上を後継者育成計画等へ登録する」「学卒（院卒含む）の定期採用において30%以上とする」「選抜型育成プログラム（若手クラス）の20%以上とする」という3つの目標を設定。女性営業職社員のネットワーク構築や働き方改革等を実施。	

●偏差値（評価の側面別）

側面	偏差値	業種平均 偏差値
①経営戦略への組み込み	52.9	42.4
②推進体制の構築	56.6	50.4
③ガバナンス	61.4	46.2
④全社的な環境 ・ルールの整備	60.1	45.5
⑤管理職の行動・意識改革	45.7	45.1
⑥従業員の行動・意識改革	50.3	44.3
⑦情報開示	59.5	46.2



●正社員の実績値 ※回答対象エリアは日本国内。回答企業範囲は企業ごとに異なる。

正社員数	正社員採用数	
	新卒	中途
全数	16,634人	286人
女性	3,896人	75人
女性比率	23.4%	26.2%
	10.3%	

●各制度の実績値

平均勤続年数	男性	21.6年	年次有給休暇	平均取得率	56%
	女性	17.1年			
男性育児休業取得率	43%	平均残業時間／月	24時間		

●取締役の実績値

取締役（※1）	社内取締役（※1）
全数	19人
女性	4人
女性比率	21.1%

【女性取締役数の目標】（※2）	
目標年度	目標

【女性管理職比率の目標】（※2）	
目標年度	目標

（※2）女性取締役・女性管理職の目標単位をそれぞれ「人數」及び「比率」で掲載しているが、各企業の実際の設定内容とは異なる場合がある。  
目標設定の詳細は、各企業のホームページ参照のこと。

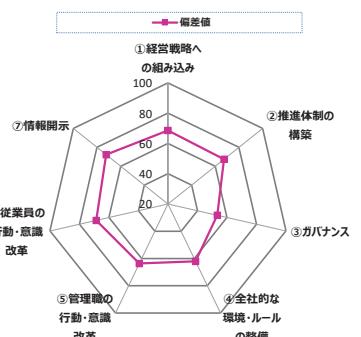
調査回答企業範囲 ※ただし、表内（※1）項目は上場会社単位ベースの値で回答  
LIXIL

業種	証券コード	企業名	DAIKIN
機械	6367	ダイキン工業	

取組のポイント	経営トップのコミットのもと、全社的な意識改革に取り組む。また、女性管理職候補者の継続的な育成、仕事と育児の両立支援の実行に加え、最近では男性社員の育児参画を支援するため、上司と具体的に計画を立てることで、確実な育休取得に繋げる取組を実施。未取得者については3ヶ月に一度、人事部門より個別にメールを発信し、取得を呼びかけている。
---------	---

●偏差値（評価の側面別）

側面	偏差値	業種平均 偏差値
①経営戦略への組み込み	68.6	48.6
②推進体制の構築	67.4	47.6
③ガバナンス	53.4	46.4
④全社的な環境・ルールの整備	62.0	45.4
⑤管理職の行動・意識改革	63.6	48.1
⑥従業員の行動・意識改革	68.7	46.8
⑦情報開示	72.3	47.9



●正社員の実績値 ※回答対象エリアは日本国内。回答企業範囲は企業ごとに異なる。

正社員数	正社員採用数	
	新卒	中途
全数	8,288人	278人
女性	1,286人	97人
女性比率	15.5%	34.9%
	14.6%	

●各制度の実績値

制度	男性	女性	年次有給休暇	平均取得率
平均勤続年数	17.3年	11.3年	平均取得日数	94%
年次有給休暇	20日			
男性育児休業取得率	77%		平均残業時間／月	17時間

●取締役の実績値

取締役 (※1)	社内取締役 (※1)
全数	10人
女性	1人
女性比率	10.0%

【女性取締役数の目標】(※2)	
目標年度	目標

→ 2020年 1人

●女性取締役を増やすための取り組み

取締役・監査役候補人材を早い段階から社内で発掘し、登用を見据え、執行役員・管理職等の人材プールを戦略的に作っている	●
昇進・登用にあたって、ライフィベント等により一時的に業務に制限がかかる社員についても、その要因で不利にならないように、能力に応じて適切に選抜している	●
取締役・監査役候補者育成研修等を教育メニューに取り入れている	●
企業の経営経験者や専門家（弁護士・会計士等）について、役割に応じた登用を実施している	●
他社（グループ企業含む）の女性取締役・監査役候補人材を、自社の社外取締役・社外監査役として受け入れている	●
その他	●

●監査役・執行役員・管理職の実績値

監査役 (※1)	執行役員 (※1)	管理職
全数	4人	26人
女性	0人	53人
女性比率	0.0%	0.0%

【女性管理職比率の目標】(※2)	
目標年度	目標

→ 2020年 10%

(※2) 女性取締役・女性管理職の目標単位をそれぞれ「人數」及び「比率」で掲載しているが、各企業の実際の設定内容とは異なる場合がある。  
目標設定の詳細は、各企業のホームページ参照のこと。

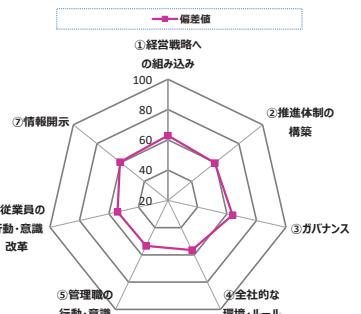
調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※1)項目は上場会社単位ベースの値で回答  
ダイキン工業

業種	証券コード	企業名	Nidec
電気機器	6594	日本電産	

取組のポイント	2017年4月に、高効率労働の追求・限られた時間の有効活用を促進する「3つの制度（在宅勤務制度・時差勤務制度・時間単位年次有給休暇制度）」を導入。本制度の導入が、女性社員だけでなく男性社員の育児参画の促進や、周囲の理解・サポート環境の風土醸成にも貢献。
---------	--

●偏差値（評価の側面別）

側面	偏差値	業種平均 偏差値
①経営戦略への組み込み	62.8	50.4
②推進体制の構築	59.6	51.0
③ガバナンス	63.8	49.5
④全社的な環境・ルールの整備	56.5	51.2
⑤管理職の行動・意識改革	53.5	50.5
⑥従業員の行動・意識改革	54.2	51.5
⑦情報開示	60.6	50.7



●正社員の実績値 ※回答対象エリアは日本国内。回答企業範囲は企業ごとに異なる。

正社員数	正社員採用数	
	新卒	中途
全数	3,052人	130人
女性	434人	25人
女性比率	14.2%	19.2%
	19.1%	

●各制度の実績値

制度	男性	女性	年次有給休暇	平均取得率
平均勤続年数	10.0年	8.0年	平均取得日数	61%
年次有給休暇	10日			
男性育児休業取得率	1%		平均残業時間／月	18時間

●取締役の実績値

取締役 (※1)	社内取締役 (※1)
全数	9人
女性	1人
女性比率	11.1%

【女性取締役数の目標】(※2)	
目標年度	目標

→ - -

●女性取締役を増やすための取り組み

取締役・監査役候補人材を早い段階から社内で発掘し、登用を見据え、執行役員・管理職等の人材プールを戦略的に作っている	●
昇進・登用にあたって、ライフィベント等により一時的に業務に制限がかかる社員についても、その要因で不利にならないように、能力に応じて適切に選抜している	●
取締役・監査役候補者育成研修等を教育メニューに取り入れている	●
企業の経営経験者や専門家（弁護士・会計士等）について、役割に応じた登用を実施している	●
他社（グループ企業含む）の女性取締役・監査役候補人材を、自社の社外取締役・社外監査役として受け入れている	●
その他	

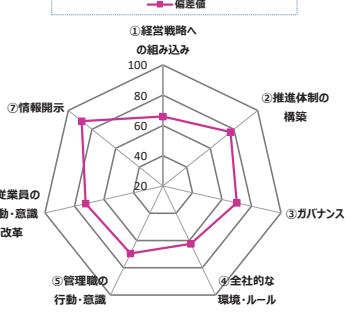
調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※1)項目は上場会社単位ベースの値で回答  
日本電産

業種	証券コード	企業名	OMRON
電気機器	6645	オムロン	

取組のポイント	女性のさらなる活躍機会の拡大に向け、キャリア支援と両立支援の二つの軸を同時に実行。キャリア支援では、個性や環境が異なる一人ひとりを個別の状況に応じて育成することを目的に研修等を実施。両立支援では、「仕事と家庭の両立支援ガイド」の発行、相談窓口の設置、人事処遇制度の改定等に取り組み、女性社員の活躍を推進。
---------	--

●偏差値（評価の側面別）

側面	偏差値	業種平均 偏差値
①経営戦略への組み込み	65.9	50.4
②推進体制の構築	77.1	51.0
③ガバナンス	70.0	49.5
④全社的な環境 ・ルールの整備	62.4	51.2
⑤管理職の行動・意識改革	69.5	50.5
⑥従業員の行動・意識改革	72.4	51.5
⑦情報開示	88.7	50.7



●正社員の実績値 ※回答対象エリアは日本国内。回答企業範囲は企業ごとに異なる。

正社員数	正社員採用数	
	新卒	中途
全数	12,141人	152人
女性	2,515人	45人
女性比率	20.7%	29.6% 16.5%

●各制度の実績値

平均勤続年数	男性	18.5年	年次有給休暇	平均取得率	65%
女性	15.3年	平均取得日数	15日		
男性育児休業取得率		8%	平均残業時間／月	21時間	

●取締役の実績値

取締役（※1）	社内取締役（※1）
全数	8人
女性	1人
女性比率	12.5% 0.0%

【女性取締役の目標】（※2）	
目標年度	目標
-	-

●監査役・執行役員・管理職の実績値

監査役（※1）	執行役員（※1）	管理職
全数	4人	21人
女性	0人	2人
女性比率	0.0%	9.5% 3.6%

【女性管理職比率の目標】（※2）	
目標年度	目標
→ 2018年	5%

（※2）女性取締役・女性管理職の目標単位をそれぞれ「人數」及び「比率」で掲載しているが、各企業の実際の設定内容とは異なる場合がある。  
目標設定の詳細は、各企業のホームページ参照のこと。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内（※1）項目は上場会社単位ベースの値で回答

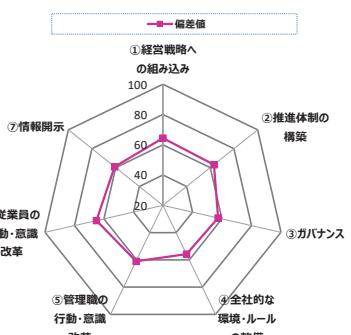
オムロン、オムロン河野、オムロンアコニット、オムロンエヌベーブラック、オムロンオートモーティブエクスプローラーズ、オムロン関西制御機器、オムロン京都太陽、オムロンサイバニアック、オムロンスマートアドバイス、オムロン住建システムズ、オムロンゼンテック、オムロンソリューションズ、オムロンソリューションズ、オムロンヘルス、オムロンヘルスケアマーケティング、オムロンフィールドエンジニアリング近畿、オムロンフィールドエンジニアリング西日本、オムロンプロシージンテクロジー、オムロンヘルスケア、オムロンヘルスケアマーケティング、オムロンベンチャーズ、オムロンホールディングス、SKクリエーション、エフ・エー・ネット웍스、エフ・エー・テクノ、電電社、ヒューマンネットシステム研究所、ビーマック・ジャパン

業種	証券コード	企業名	EPSON EXCEED YOUR VISION
電気機器	6724	セイコーエプソン	

取組のポイント	女性活躍に向けた働き方改革や意識改革を実施。また、女性にも管理職を目指してもらうために昇格試験制度を変更。男性版育児休業ガイドブックで男性社員の育児参画を促すとともに、女性社員に対しても、育児の隙間時間を利用したスキルアップを支援（通信教育費用半額助成等）。	
---------	---	--

●偏差値（評価の側面別）

側面	偏差値	業種平均 偏差値
①経営戦略への組み込み	64.4	50.4
②推進体制の構築	63.1	51.0
③ガバナンス	57.4	49.5
④全社的な環境 ・ルールの整備	55.8	51.2
⑤管理職の行動・意識改革	61.0	50.5
⑥従業員の行動・意識改革	65.1	51.5
⑦情報開示	60.9	50.7



●正社員の実績値 ※回答対象エリアは日本国内。回答企業範囲は企業ごとに異なる。

正社員数	正社員採用数	
	新卒	中途
全数	11,623人	293人
女性	1,980人	57人
女性比率	17.0%	19.5% 17.6%

●各制度の実績値

平均勤続年数	男性	19.0年	年次有給休暇	平均取得率	70%
女性	22.1年	平均取得日数	14日		
男性育児休業取得率		6%	平均残業時間／月	1時間	

●取締役の実績値

取締役（※1）	社内取締役（※1）
全数	11人
女性	2人
女性比率	18.2% 0.0%

【女性取締役の目標】（※2）	
目標年度	目標
-	-

●監査役・執行役員・管理職の実績値

監査役（※1）	執行役員（※1）	管理職
全数	-	21人
女性	-	0人
女性比率	-	0.0% 2.7%

【女性管理職比率の目標】（※2）	
目標年度	目標
→ 2022年	5%

（※2）女性取締役・女性管理職の目標単位をそれぞれ「人數」及び「比率」で掲載しているが、各企業の実際の設定内容とは異なる場合がある。  
目標設定の詳細は、各企業のホームページ参照のこと。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内（※1）項目は上場会社単位ベースの値で回答

セイコーエプソン

業種	証券コード	企業名	HORIBA
電気機器	6856	堀場製作所	

取組のポイント	2014年にダイバーシティ推進プロジェクトである「ステンドグラスプロジェクト」を発足。現場の声を生かした柔軟な働き方の実現や女性のキャリア支援など経営トップと人事・現場メンバーが三位一体で推進。また、兼業許可制度が社員のキャリアの幅の拡大とスキル向上を支援している。
---------	---

●偏差値（評価の側面別）

側面	偏差値	業種平均 偏差値
①経営戦略への組み込み	67.6	50.4
②推進体制の構築	63.1	51.0
③ガバナンス	64.3	49.5
④全社的な環境 ・ルールの整備	65.3	51.2
⑤管理職の行動・意識改革	61.3	50.5
⑥従業員の行動・意識改革	68.9	51.5
⑦情報開示	50.0	50.7



●正社員の実績値 ※回答対象エリ亞は日本国内。回答企業範囲は企業ごとに異なる。

正社員数	正社員採用数	
	新卒	中途
全数	1,398人	71人
女性	302人	17人
女性比率	21.6%	23.9% 18.4%

●各制度の実績値

平均勤続年数	男性	14.0年	年次有給休暇	平均取得率	63%
女性	11.1年	平均取得日数	12日		
男性育児休業取得率	34%	平均残業時間／月	18時間		

●取締役の実績値

取締役 (※1)	社内取締役 (※1)
全数	8人
女性	1人
女性比率	12.5% 0.0%

【女性取締役の目標】(※2)	
目標年度	目標

●女性取締役を増やすための取り組み

取締役・監査役候補人材を早い段階から社内で発掘し、登用を見据え、執行役員・管理職等の人材プールを戦略的に作っている	●
昇進・登用にあたって、ライフィベント等により一時的に業務に制限がかかる社員についても、その要因で不利にならないように、能力に応じて適切に選抜している	●
取締役・監査役候補者育成研修等を教育メニューに取り入れている	
企業の経営経験者や専門家（弁護士・会計士等）について、役割に応じた登用を実施している	
他社（グループ企業含む）の女性取締役・監査役候補人材を、自社の社外取締役・社外監査役として受け入れている	
その他	

●監査役・執行役員・管理職の実績値

監査役 (※1)	執行役員 (※1)	管理職
全数	5人	23人
女性	0人	1人
女性比率	0.0%	4.3% 11.2%

【女性管理職比率の目標】(※2)	
目標年度	目標

(※2) 女性取締役・女性管理職の目標単位をそれぞれ「人數」及び「比率」で掲載しているが、各企業の実際の設定内容とは異なる場合がある。  
目標設定の詳細は、各企業のホームページ参照のこと。

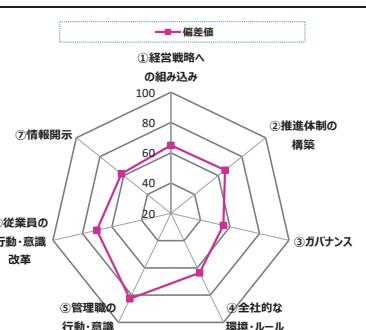
調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※1)項目は上場会社単位ベースの値で回答  
堀場製作所

業種	証券コード	企業名	BRIDGESTONE
ゴム製品・輸送用機器	5108	ブリヂストン	

取組のポイント	入社3年目以降の若手女性総合職を対象に、キャリア意識を醸成するための育成研修を実施。女性管理職登用促進プログラムを導入し、各部門で女性管理職の候補者を選定し、約3年に及ぶOJT育成計画を実行。事業所内保育所「こころ保育園」をはじめ2箇所の事業所内保育所の運営や介護セミナーの開催等、育児介護との両立も積極的に支援。
---------	---

●偏差値（評価の側面別）

側面	偏差値	業種平均 偏差値
①経営戦略への組み込み	64.9	48.6
②推進体制の構築	65.7	48.5
③ガバナンス	55.5	44.9
④全社的な環境 ・ルールの整備	63.6	46.3
⑤管理職の行動・意識改革	82.7	49.5
⑥従業員の行動・意識改革	70.2	50.2
⑦情報開示	61.9	47.3



●正社員の実績値 ※回答対象エリ亞は日本国内。回答企業範囲は企業ごとに異なる。

正社員数	正社員採用数	
	新卒	中途
全数	13,706人	99人
女性	1,187人	32人
女性比率	8.7%	32.3% 20.0%

●各制度の実績値

平均勤続年数	男性	13.9年	年次有給休暇	平均取得率	73%
女性	13.4年	平均取得日数	15日		
男性育児休業取得率	2%	平均残業時間／月	24時間		

●取締役の実績値

取締役 (※1)	社内取締役 (※1)
全数	12人
女性	2人
女性比率	16.7% 0.0%

【女性取締役数の目標】(※2)	
目標年度	目標

●女性取締役を増やすための取り組み

取締役・監査役候補人材を早い段階から社内で発掘し、登用を見据え、執行役員・管理職等の人材プールを戦略的に作っている	●
昇進・登用にあたって、ライフィベント等により一時的に業務に制限がかかる社員についても、その要因で不利にならないように、能力に応じて適切に選抜している	●
取締役・監査役候補者育成研修等を教育メニューに取り入れている	
企業の経営経験者や専門家（弁護士・会計士等）について、役割に応じた登用を実施している	●
他社（グループ企業含む）の女性取締役・監査役候補人材を、自社の社外取締役・社外監査役として受け入れている	
その他	

●監査役・執行役員・管理職の実績値

監査役 (※1)	執行役員 (※1)	管理職
全数	-	30人
女性	-	0人
女性比率	-	0.0% 2.5%

【女性管理職比率の目標】(※2)	
目標年度	目標

(※2) 女性取締役・女性管理職の目標単位をそれぞれ「人數」及び「比率」で掲載しているが、各企業の実際の設定内容とは異なる場合がある。  
目標設定の詳細は、各企業のホームページ参照のこと。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※1)項目は上場会社単位ベースの値で回答  
ブリヂストン

業種	証券コード	企業名	SHIMADZU
精密機器	7701	島津製作所	

#### 取組のポイント

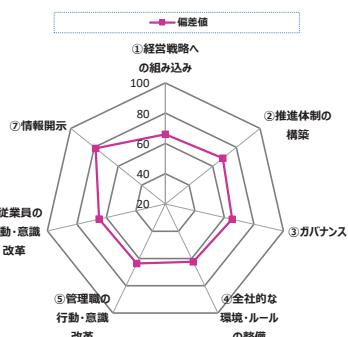
取締役会の議論で女性活躍推進の取り組みと定量目標を中期経営計画に明記。女性役員によるミニ講演会を開催し、女性社員のリーダーシップやキャリア意識向上。ダイバーシティ意識を涵養するため「働き方改革」や「男性学」の講演会を開催した他、社員インタビューをインストラ、HPに定期公開。

#### ●偏差値（評価の側面別）

側面	偏差値	業種平均 偏差値
①経営戦略への組み込み	66.0	48.8
②推進体制の構築	68.6	52.6
③ガバナンス	65.3	49.5
④全社的な環境 ・ルールの整備	62.4	48.1
⑤管理職の行動・意識改革	63.6	48.2
⑥従業員の行動・意識改革	64.9	49.0
⑦情報開示	78.9	51.6

#### ●取締役の実績値

	取締役（※1）	社内取締役（※1）
全数	8人	5人
女性	1人	0人
女性比率	12.5%	0.0%



#### ●正社員の実績値

正社員数	正社員採用数	
	新卒	中途
全数	3,615人	98人
女性	610人	30人
女性比率	16.9%	30.6%

#### ●各制度の実績値

平均勤続年数	男性	18.4年	年次有給休暇	平均取得率	77%
	女性	15.4年			
男性育児休業取得率	7%	平均残業時間／月	6時間		

#### ●監査役・執行役員・管理職の実績値

	監査役（※1）	執行役員（※1）	管理職
全数	4人	21人	834人
女性	0人	1人	18人
女性比率	0.0%	4.8%	2.2%

#### 【女性管理職比率の目標】(※2)

目標年度	目標
→ 2020年	5%

(※2) 女性取締役・女性管理職の目標単位をそれぞれ「人數」及び「比率」で掲載しているが、各企業の実際の設定内容とは異なる場合がある。  
目標設定の詳細は、各企業のホームページ参照のこと。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※1)項目は上場会社単位ベースの値で回答  
島津製作所

#### ●女性取締役を増やすための取り組み

取締役・監査役候補人材を早い段階から社内で発掘し、登用を見据え、執行役員・管理職等の人材プールを戦略的に作っている	●
昇進・登用にあたって、ライフィベント等により一時に業務に制限がかかる社員についても、その要因で不利にならないように、能力に応じて適切に選抜している	●
取締役・監査役候補者育成研修等を教育メニューに取り入れている	●
企業の経営経験者や専門家（弁護士・会計士等）について、役割に応じた登用を実施している	
他社（グループ企業含む）の女性取締役・監査役候補人材を、自社の社外取締役・社外監査役として受け入れている	●
その他	

業種	証券コード	企業名	TOPPAN FORMS
その他製品	7862	トッパン・フォームズ	

#### 取組のポイント

女性活躍推進には男性社員の働き方も変える必要があるという考え方の下、男性社員の仕事と育児の両立を支援する施策を実施。結果、男性社員の育休取得率は2015年度の17.6%から2017年度の71.4%まで上昇。女性社員のキャリア形成に向け、女性社外取締役による女性管理職層との懇談会も開催。

#### ●偏差値（評価の側面別）

側面	偏差値	業種平均 偏差値
①経営戦略への組み込み	62.7	48.5
②推進体制の構築	61.4	47.2
③ガバナンス	60.5	48.5
④全社的な環境 ・ルールの整備	63.5	48.9
⑤管理職の行動・意識改革	58.7	48.6
⑥従業員の行動・意識改革	65.6	47.5
⑦情報開示	61.3	48.0

#### ●取締役の実績値

	取締役（※1）	社内取締役（※1）
全数	10人	8人
女性	1人	0人
女性比率	10.0%	0.0%

#### 【女性管理職比率の目標】(※2)

目標年度	目標
→ 2020年	10%

#### ●正社員の実績値

正社員数	正社員採用数	
	新卒	中途
全数	1,910人	79人
女性	400人	34人
女性比率	20.9%	43.0%

#### ●各制度の実績値

平均勤続年数	男性	20.9年	年次有給休暇	平均取得率	55%
	女性	12.2年			
男性育児休業取得率	71%	平均残業時間／月	25時間		

#### ●監査役・執行役員・管理職の実績値

	監査役（※1）	執行役員（※1）	管理職
全数	4人	14人	674人
女性	1人	0人	40人
女性比率	25.0%	0.0%	5.9%

#### 【女性管理職比率の目標】(※2)

目標年度	目標
→ 2020年	10%

(※2) 女性取締役・女性管理職の目標単位をそれぞれ「人數」及び「比率」で掲載しているが、各企業の実際の設定内容とは異なる場合がある。  
目標設定の詳細は、各企業のホームページ参照のこと。

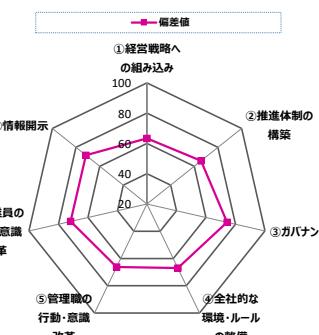
調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※1)項目は上場会社単位ベースの値で回答  
トッパン・フォームズ

業種	証券コード	企業名	TOKYO GAS
電気・ガス業	9531	東京ガス	

取組のポイント 中期経営計画に人材基盤強化策のひとつとしてダイバーシティを位置づけ、経営トップのコミットメントを全社に発信する強化月間を実施。女性活躍に関する各種セミナーを開催する他、メンター制度も新たに導入し、きめ細やかな体制を整備。

●偏差値（評価の側面別）

側面	偏差値	業種平均 偏差値
①経営戦略への組み込み	63.4	52.2
②推進体制の構築	65.7	49.6
③ガバナンス	74.3	51.4
④全社的な環境 ・ルールの整備	67.0	50.8
⑤管理職の行動・意識改革	66.2	55.8
⑥従業員の行動・意識改革	71.8	57.3
⑦情報開示	71.6	53.5



●正社員の実績値 ※回答対象エリアは日本国内。回答企業範囲は企業ごとに異なる。

正社員数	正社員採用数	
	新卒	中途
全数	7,518人	194人
女性	1,126人	57人
女性比率	15.0%	29.4%
	27.3%	

●各制度の実績値

平均勤続年数	男性	19.3年	年次有給休暇	平均取得率	76%
	女性	19.3年			
男性育児休業取得率	77%	平均残業時間／月	16時間		

●取締役の実績値

取締役（※1）	社内取締役（※1）
全数	8人
女性	1人
女性比率	12.5%

【女性取締役数の目標】（※2）	
目標年度	目標

→ - -

●女性取締役を増やすための取り組み

取締役・監査役候補人材を早い段階から社内で発掘し、登用を見据え、執行役員・管理職等の人材プールを戦略的に作っている	●
昇進・登用にあたって、ライフィベント等により一時的に業務に制限がかかる社員についても、その要因で不利にならないように、能力に応じて適切に選抜している	●
取締役・監査役候補者育成研修等を教育メニューに取り入れている	●
企業の経営経験者や専門家（弁護士・会計士等）について、役割に応じた登用を実施している	●
他社（グループ企業含む）の女性取締役・監査役候補人材を、自社の社外取締役・社外監査役として受け入れている	●
その他	

●監査役・執行役員・管理職の実績値

監査役（※1）	執行役員（※1）	管理職
全数	5人	2,877人
女性	1人	212人
女性比率	20.0%	3.7%

【女性管理職比率の目標】（※2）	
目標年度	目標

→ 2020年 10%

（※2）女性取締役・女性管理職の目標単位をそれぞれ「人數」及び「比率」で掲載しているが、各企業の実際の設定内容とは異なる場合がある。  
目標設定の詳細は、各企業のホームページ参照のこと。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内（※1）項目は上場会社単位ベースの値で回答  
東京瓦斯

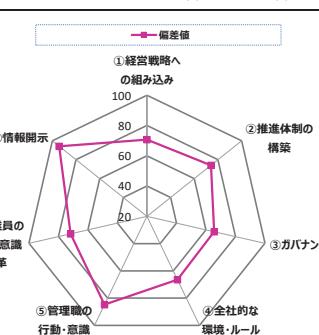
業種	証券コード	企業名	TOKYU CORPORATION 東急電鉄
陸運業・倉庫・運輸関連業	9005	東京急行電鉄	

取組のポイント

女性活躍推進のためには時間と場所に捉われない働き方は必須と認識し、「時間と場所に捉われない働き方：スマートチョイス」を推進。女性活躍推進の風土醸成のため、2015年度から毎年、社長以下全管理職対象の管理職セミナーを開催。2018年4月に同社初の女性執行役員が誕生。

●偏差値（評価の側面別）

側面	偏差値	業種平均 偏差値
①経営戦略への組み込み	70.7	51.8
②推進体制の構築	74.1	47.6
③ガバナンス	65.5	48.2
④全社的な環境 ・ルールの整備	66.4	47.3
⑤管理職の行動・意識改革	84.7	49.9
⑥従業員の行動・意識改革	71.8	49.4
⑦情報開示	94.2	51.4



●正社員の実績値 ※回答対象エリアは日本国内。回答企業範囲は企業ごとに異なる。

正社員数	正社員採用数	
	新卒	中途
全数	4,535人	158人
女性	741人	31人
女性比率	16.3%	19.6%
	31.1%	

●各制度の実績値

平均勤続年数	男性	20.1年	年次有給休暇	平均取得率	87%
	女性	9.9年			
男性育児休業取得率	52%	平均残業時間／月	27時間		

●取締役の実績値

取締役（※1）	社内取締役（※1）
全数	17人
女性	1人

【女性取締役数の目標】（※2）	
目標年度	目標

→ 2020年 1人

●女性取締役を増やすための取り組み

取締役・監査役候補人材を早い段階から社内で発掘し、登用を見据え、執行役員・管理職等の人材プールを戦略的に作っている	●
昇進・登用にあたって、ライフィベント等により一時的に業務に制限がかかる社員についても、その要因で不利にならないように、能力に応じて適切に選抜している	●
取締役・監査役候補者育成研修等を教育メニューに取り入れている	●
企業の経営経験者や専門家（弁護士・会計士等）について、役割に応じた登用を実施している	●
他社（グループ企業含む）の女性取締役・監査役候補人材を、自社の社外取締役・社外監査役として受け入れている	●
その他	●

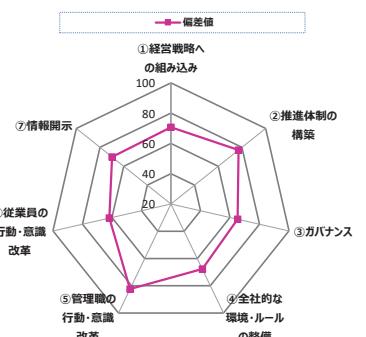
調査回答企業範囲 ※ただし、表内（※1）項目は上場会社単位ベースの値で回答  
東京急行電鉄

業種	証券コード	企業名	NRI 未来創造 野村総合研究所 Nomura Research Institute
情報・通信業	4307	野村総合研究所	

取組のポイント	女性取締役候補を育成するため、女性経営役が自ら講師を務める「女性リーダー養成塾」として女性管理職向けの研修を開催。加えて、男性社員の育児や、柔軟な働き方、リカレント教育等の支援に向けて様々な取組を実施し、女性社員をはじめとする全社員が働きやすい職場作りに注力。
---------	--

●偏差値（評価の側面別）

側面	偏差値	業種平均 偏差値
①経営戦略への組み込み	70.7	49.3
②推進体制の構築	77.1	48.1
③ガバナンス	65.2	49.5
④全社的な環境 ・ルールの整備	67.7	49.2
⑤管理職の行動・意識改革	82.4	49.0
⑥従業員の行動・意識改革	61.8	48.0
⑦情報開示	69.8	49.1



●正社員の実績値 ※回答対象エリアは日本国内。回答企業範囲は企業ごとに異なる。

正社員数	正社員採用数	
	新卒	中途
全数	6,130人	266人
女性	1,183人	71人
女性比率	19.3%	26.7% 16.2%

●各制度の実績値

平均勤続年数	男性	15.0年	年次有給休暇	平均取得率	71%
女性	12.0年	平均取得日数	15日		
男性育児休業取得率		60%	平均残業時間／月	22時間	

●取締役の実績値

取締役（※1）	社内取締役（※1）
全数	7人
女性	1人
女性比率	14.3% 0.0%

【女性取締役数の目標】（※2）	
目標年度	目標

【女性管理職比率の目標】（※2）	
目標年度	目標

●監査役・執行役員・管理職の実績値

監査役（※1）	執行役員（※1）	管理職
全数	5人	49人
女性	0人	167人
女性比率	0.0% 2.0%	6.5%

【女性管理職比率の目標】（※2）	
目標年度	目標

（※2）女性取締役・女性管理職の目標単位をそれぞれ「人數」及び「比率」で掲載しているが、各企業の実際の設定内容とは異なる場合がある。  
目標設定の詳細は、各企業のホームページ参照のこと。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内（※1）項目は上場会社単位ベースの値で回答  
野村総合研究所

●女性取締役を増やすための取り組み

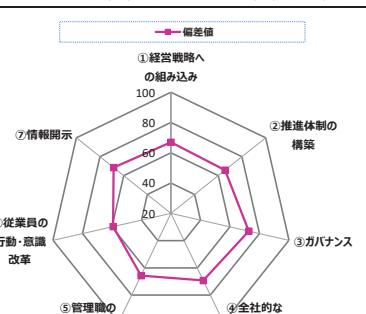
取締役・監査役候補人材を早い段階から社内で発掘し、登用を見据え、執行役員・管理職等の人材プールを戦略的に作っている	●
昇進・登用にあたって、ライフィベント等により一時的に業務に制限がかかる社員についても、その要因で不利にならないように、能力に応じて適切に選抜している	●
取締役・監査役候補者育成研修等を教育メニューに取り入れている	●
企業の経営経験者や専門家（弁護士・会計士等）について、役割に応じた登用を実施している	●
他社（グループ企業含む）の女性取締役・監査役候補人材を、自社の社外取締役・社外監査役として受け入れている	
その他	

業種	証券コード	企業名	NTTドコモ
情報・通信業	9437		

取組のポイント	女性管理者候補を育成するために、管理者一步手前の「エキスパート職」の女性社員から選抜したキャリア開発研修を実施。ダイバーシティ推進WGを設立し、女性社員のみならず男性社員の育児も全社的に応援。
---------	--

●偏差値（評価の側面別）

側面	偏差値	業種平均 偏差値
①経営戦略への組み込み	67.0	49.3
②推進体制の構築	65.7	48.1
③ガバナンス	72.7	49.5
④全社的な環境 ・ルールの整備	69.2	49.2
⑤管理職の行動・意識改革	65.7	49.0
⑥従業員の行動・意識改革	59.2	48.0
⑦情報開示	68.5	49.1



●正社員の実績値 ※回答対象エリアは日本国内。回答企業範囲は企業ごとに異なる。

正社員数	正社員採用数	
	新卒	中途
全数	7,767人	245人
女性	1,702人	91人
女性比率	21.9%	37.1% 32.1%

●各制度の実績値

平均勤続年数	男性	18.1年	年次有給休暇	平均取得率	91%
女性	14.6年	平均取得日数	18日		
男性育児休業取得率		45%	平均残業時間／月	18時間	

●取締役の実績値

取締役（※1）	社内取締役（※1）
全数	14人
女性	1人
女性比率	7.1% 0.0%

【女性取締役数の目標】（※2）	
目標年度	目標

（※2）女性取締役・女性管理職の目標単位をそれぞれ「人數」及び「比率」で掲載しているが、各企業の実際の設定内容とは異なる場合がある。  
目標設定の詳細は、各企業のホームページ参照のこと。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内（※1）項目は上場会社単位ベースの値で回答  
NTTドコモ

●女性取締役を増やすための取り組み

取締役・監査役候補人材を早い段階から社内で発掘し、登用を見据え、執行役員・管理職等の人材プールを戦略的に作っている	●
昇進・登用にあたって、ライフィベント等により一時的に業務に制限がかかる社員についても、その要因で不利にならないように、能力に応じて適切に選抜している	●
取締役・監査役候補者育成研修等を教育メニューに取り入れている	
企業の経営経験者や専門家（弁護士・会計士等）について、役割に応じた登用を実施している	●
他社（グループ企業含む）の女性取締役・監査役候補人材を、自社の社外取締役・社外監査役として受け入れている	●
その他	

業種	証券コード	企業名	SCSK																																						
情報・通信業	9719	SCSK																																							
取組のポイント		女性を含む多様な人材が活躍するための前提として、健康経営と長時間労働の是正を中心とした「働き方改革」を経営戦略として実施。女性役員およびイン管理職を100人にする目標を設定し、女性管理職候補者を対象とした育成プログラムを推進。女性の活躍を促す組織風土のために、マネジメント層や全社員を対象とした必須研修を実施。																																							
<p>●偏差値（評価の側面別）</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>側面</th> <th>偏差値</th> <th>業種平均 偏差値</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>①経営戦略への組み込み</td><td>67.5</td><td>49.3</td></tr> <tr><td>②推進体制の構築</td><td>74.3</td><td>48.1</td></tr> <tr><td>③ガバナンス</td><td>59.9</td><td>49.5</td></tr> <tr><td>④全社的な環境 ・ルールの整備</td><td>70.7</td><td>49.2</td></tr> <tr><td>⑤管理職の行動・意識改革</td><td>77.7</td><td>49.0</td></tr> <tr><td>⑥従業員の行動・意識改革</td><td>70.2</td><td>48.0</td></tr> <tr><td>⑦情報開示</td><td>75.1</td><td>49.1</td></tr> </tbody> </table>				側面	偏差値	業種平均 偏差値	①経営戦略への組み込み	67.5	49.3	②推進体制の構築	74.3	48.1	③ガバナンス	59.9	49.5	④全社的な環境 ・ルールの整備	70.7	49.2	⑤管理職の行動・意識改革	77.7	49.0	⑥従業員の行動・意識改革	70.2	48.0	⑦情報開示	75.1	49.1														
側面	偏差値	業種平均 偏差値																																							
①経営戦略への組み込み	67.5	49.3																																							
②推進体制の構築	74.3	48.1																																							
③ガバナンス	59.9	49.5																																							
④全社的な環境 ・ルールの整備	70.7	49.2																																							
⑤管理職の行動・意識改革	77.7	49.0																																							
⑥従業員の行動・意識改革	70.2	48.0																																							
⑦情報開示	75.1	49.1																																							
<p>●正社員の実績値</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">正社員数</th> <th colspan="2">正社員採用数</th> </tr> <tr> <th>新卒</th> <th>中途</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>全数</td><td>7,013人</td><td>205人</td></tr> <tr><td>女性</td><td>1,299人</td><td>83人</td></tr> <tr><td>女性比率</td><td>18.5%</td><td>40.5%</td></tr> <tr><td></td><td>12.0%</td><td></td></tr> </tbody> </table> <p>●各制度の実績値</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">平均 勤続年数</th> <th>男性</th> <th>19.0年</th> <th rowspan="2">年次 有給休暇</th> <th rowspan="2">平均 取得率</th> <th rowspan="2">96%</th> </tr> <tr> <th>女性</th> <th>12.7年</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td></td><td></td><td></td><td>平均 取得日数</td><td>19日</td><td></td></tr> <tr><td></td><td></td><td></td><td>男性育児休業取得率</td><td>74%</td><td>平均残業時間／月</td><td>16時間</td></tr> </tbody> </table>				正社員数	正社員採用数		新卒	中途	全数	7,013人	205人	女性	1,299人	83人	女性比率	18.5%	40.5%		12.0%		平均 勤続年数	男性	19.0年	年次 有給休暇	平均 取得率	96%	女性	12.7年				平均 取得日数	19日					男性育児休業取得率	74%	平均残業時間／月	16時間
正社員数	正社員採用数																																								
	新卒	中途																																							
全数	7,013人	205人																																							
女性	1,299人	83人																																							
女性比率	18.5%	40.5%																																							
	12.0%																																								
平均 勤続年数	男性	19.0年	年次 有給休暇	平均 取得率	96%																																				
	女性	12.7年																																							
			平均 取得日数	19日																																					
			男性育児休業取得率	74%	平均残業時間／月	16時間																																			
<p>●取締役の実績値</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>取締役（※1）</th> <th>社内取締役（※1）</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>全数</td><td>12人</td></tr> <tr><td>女性</td><td>1人</td></tr> <tr><td>女性比率</td><td>8.3%</td></tr> </tbody> </table> <p>→ [女性取締役数の目標]（※2）</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>目標年度</th> <th>目標</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>-</td><td>-</td></tr> </tbody> </table>				取締役（※1）	社内取締役（※1）	全数	12人	女性	1人	女性比率	8.3%	目標年度	目標	-	-																										
取締役（※1）	社内取締役（※1）																																								
全数	12人																																								
女性	1人																																								
女性比率	8.3%																																								
目標年度	目標																																								
-	-																																								
<p>●監査役・執行役員・管理職の実績値</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>監査役（※1）</th> <th>執行役員（※1）</th> <th>管理職</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>全数</td><td>-</td><td>55人</td></tr> <tr><td>女性</td><td>-</td><td>1人</td></tr> <tr><td>女性比率</td><td>-</td><td>1.8%</td></tr> </tbody> </table> <p>→ [女性管理職比率の目標]（※2）</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>目標年度</th> <th>目標</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>2019年</td><td>13%</td></tr> </tbody> </table>				監査役（※1）	執行役員（※1）	管理職	全数	-	55人	女性	-	1人	女性比率	-	1.8%	目標年度	目標	2019年	13%																						
監査役（※1）	執行役員（※1）	管理職																																							
全数	-	55人																																							
女性	-	1人																																							
女性比率	-	1.8%																																							
目標年度	目標																																								
2019年	13%																																								
<p>（※2）女性取締役・女性管理職の目標単位をそれぞれ「人數」及び「比率」で掲載しているが、各企業の実際の設定内容とは異なる場合がある。 目標設定の詳細は、各企業のホームページ参照のこと。</p> <p>調査回答企業範囲　※ただし、表内（※1）項目は上場会社単位ベースの値で回答 SCSK</p>																																									
<p>●女性取締役を増やすための取り組み</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>取締役・監査役候補人材を早い段階から社内で発掘し、登用を見据え、執行役員・管理職等の人材プールを戦略的に作っている</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>●</td></tr> </tbody> </table> <p>昇進・登用にあたって、ライフィベント等により一時的に業務に制限がかかる社員についても、その要因で不利にならないように、能力に応じて適切に選抜している</p> <p>取締役・監査役候補者育成研修等を教育メニューに取り入れている</p> <p>企業の経営経験者や専門家（弁護士・会計士等）について、役割に応じた登用を実施している</p> <p>他社（グループ企業含む）の女性取締役・監査役候補人材を、自社の社外取締役・社外監査役として受け入れている</p> <p>その他</p>				取締役・監査役候補人材を早い段階から社内で発掘し、登用を見据え、執行役員・管理職等の人材プールを戦略的に作っている	●																																				
取締役・監査役候補人材を早い段階から社内で発掘し、登用を見据え、執行役員・管理職等の人材プールを戦略的に作っている																																									
●																																									

業種	証券コード	企業名	sojitz																																						
卸売業	2768	双日																																							
取組のポイント		男性の育休取得推進に注力しており、育児ハンドブックの配布等を実施。ファザーリングジャパンが主催する「イクボス企業同盟」に商社として初めて加盟し、イクボス宣言を社内外に向けて発信。柔軟な働き方にむけて、フレックスタイム制のコアタイム廃止やテレワークのトライアルも実施中。																																							
<p>●偏差値（評価の側面別）</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>側面</th> <th>偏差値</th> <th>業種平均 偏差値</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>①経営戦略への組み込み</td><td>69.1</td><td>47.0</td></tr> <tr><td>②推進体制の構築</td><td>66.9</td><td>47.9</td></tr> <tr><td>③ガバナンス</td><td>58.2</td><td>47.1</td></tr> <tr><td>④全社的な環境 ・ルールの整備</td><td>67.0</td><td>47.4</td></tr> <tr><td>⑤管理職の行動・意識改革</td><td>80.3</td><td>49.4</td></tr> <tr><td>⑥従業員の行動・意識改革</td><td>68.4</td><td>47.4</td></tr> <tr><td>⑦情報開示</td><td>80.7</td><td>49.0</td></tr> </tbody> </table>				側面	偏差値	業種平均 偏差値	①経営戦略への組み込み	69.1	47.0	②推進体制の構築	66.9	47.9	③ガバナンス	58.2	47.1	④全社的な環境 ・ルールの整備	67.0	47.4	⑤管理職の行動・意識改革	80.3	49.4	⑥従業員の行動・意識改革	68.4	47.4	⑦情報開示	80.7	49.0														
側面	偏差値	業種平均 偏差値																																							
①経営戦略への組み込み	69.1	47.0																																							
②推進体制の構築	66.9	47.9																																							
③ガバナンス	58.2	47.1																																							
④全社的な環境 ・ルールの整備	67.0	47.4																																							
⑤管理職の行動・意識改革	80.3	49.4																																							
⑥従業員の行動・意識改革	68.4	47.4																																							
⑦情報開示	80.7	49.0																																							
<p>●正社員の実績値</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">正社員数</th> <th colspan="2">正社員採用数</th> </tr> <tr> <th>新卒</th> <th>中途</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>全数</td><td>2,343人</td><td>124人</td></tr> <tr><td>女性</td><td>525人</td><td>59人</td></tr> <tr><td>女性比率</td><td>22.4%</td><td>47.6%</td></tr> <tr><td></td><td>31.8%</td><td></td></tr> </tbody> </table> <p>●各制度の実績値</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">平均 勤続年数</th> <th>男性</th> <th>16.6年</th> <th rowspan="2">年次 有給休暇</th> <th rowspan="2">平均 取得率</th> <th rowspan="2">56%</th> </tr> <tr> <th>女性</th> <th>13.5年</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td></td><td></td><td></td><td>平均 取得日数</td><td>14日</td><td></td></tr> <tr><td></td><td></td><td></td><td>男性育児休業取得率</td><td>23%</td><td>平均残業時間／月</td><td>13時間</td></tr> </tbody> </table>				正社員数	正社員採用数		新卒	中途	全数	2,343人	124人	女性	525人	59人	女性比率	22.4%	47.6%		31.8%		平均 勤続年数	男性	16.6年	年次 有給休暇	平均 取得率	56%	女性	13.5年				平均 取得日数	14日					男性育児休業取得率	23%	平均残業時間／月	13時間
正社員数	正社員採用数																																								
	新卒	中途																																							
全数	2,343人	124人																																							
女性	525人	59人																																							
女性比率	22.4%	47.6%																																							
	31.8%																																								
平均 勤続年数	男性	16.6年	年次 有給休暇	平均 取得率	56%																																				
	女性	13.5年																																							
			平均 取得日数	14日																																					
			男性育児休業取得率	23%	平均残業時間／月	13時間																																			
<p>●取締役の実績値</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>取締役（※1）</th> <th>社内取締役（※1）</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>全数</td><td>7人</td></tr> <tr><td>女性</td><td>1人</td></tr> <tr><td>女性比率</td><td>14.3%</td></tr> </tbody> </table> <p>→ [女性取締役数の目標]（※2）</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>目標年度</th> <th>目標</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>-</td><td>-</td></tr> </tbody> </table>				取締役（※1）	社内取締役（※1）	全数	7人	女性	1人	女性比率	14.3%	目標年度	目標	-	-																										
取締役（※1）	社内取締役（※1）																																								
全数	7人																																								
女性	1人																																								
女性比率	14.3%																																								
目標年度	目標																																								
-	-																																								
<p>●監査役・執行役員・管理職の実績値</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>監査役（※1）</th> <th>執行役員（※1）</th> <th>管理職</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>全数</td><td>2人</td><td>21人</td></tr> <tr><td>女性</td><td>0人</td><td>0人</td></tr> <tr><td>女性比率</td><td>0.0%</td><td>0.0%</td></tr> </tbody> </table> <p>→ [女性管理職比率の目標]（※2）</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>目標年度</th> <th>目標</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>2020年</td><td>5%</td></tr> </tbody> </table>				監査役（※1）	執行役員（※1）	管理職	全数	2人	21人	女性	0人	0人	女性比率	0.0%	0.0%	目標年度	目標	2020年	5%																						
監査役（※1）	執行役員（※1）	管理職																																							
全数	2人	21人																																							
女性	0人	0人																																							
女性比率	0.0%	0.0%																																							
目標年度	目標																																								
2020年	5%																																								
<p>（※2）女性取締役・女性管理職の目標単位をそれぞれ「人數」及び「比率」で掲載しているが、各企業の実際の設定内容とは異なる場合がある。 目標設定の詳細は、各企業のホームページ参照のこと。</p> <p>調査回答企業範囲　※ただし、表内（※1）項目は上場会社単位ベースの値で回答 双日</p>																																									

業種	証券コード	企業名	丸井グループ MARUI GROUP																								
小売業	8252	丸井グループ																									
取組のポイント		女性活躍の土台作りとして、働き方改革を全社的に実施。2015年3月期より中期経営計画の中で多様性推進を掲げ、「個人の中の多様性」「男女の多様性」「年代の多様性」の三つのテーマで取組を実施。2018年8月より証券事業に新規参入し、同社グループ初の女性社長が誕生。																									
<p>●偏差値（評価の側面別）</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>側面</th> <th>偏差値</th> <th>業種平均 偏差値</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>①経営戦略への組み込み</td><td>65.9</td><td>47.7</td></tr> <tr><td>②推進体制の構築</td><td>65.7</td><td>48.1</td></tr> <tr><td>③ガバナンス</td><td>67.2</td><td>51.6</td></tr> <tr><td>④全社的な環境 ・ルールの整備</td><td>72.3</td><td>49.6</td></tr> <tr><td>⑤管理職の行動・意識改革</td><td>82.4</td><td>49.2</td></tr> <tr><td>⑥従業員の行動・意識改革</td><td>70.0</td><td>48.3</td></tr> <tr><td>⑦情報開示</td><td>77.1</td><td>48.6</td></tr> </tbody> </table>				側面	偏差値	業種平均 偏差値	①経営戦略への組み込み	65.9	47.7	②推進体制の構築	65.7	48.1	③ガバナンス	67.2	51.6	④全社的な環境 ・ルールの整備	72.3	49.6	⑤管理職の行動・意識改革	82.4	49.2	⑥従業員の行動・意識改革	70.0	48.3	⑦情報開示	77.1	48.6
側面	偏差値	業種平均 偏差値																									
①経営戦略への組み込み	65.9	47.7																									
②推進体制の構築	65.7	48.1																									
③ガバナンス	67.2	51.6																									
④全社的な環境 ・ルールの整備	72.3	49.6																									
⑤管理職の行動・意識改革	82.4	49.2																									
⑥従業員の行動・意識改革	70.0	48.3																									
⑦情報開示	77.1	48.6																									
<p>●正社員の実績値</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">正社員採用数</th> <th colspan="2"></th> </tr> <tr> <th>新卒</th> <th>中途</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>全数</td><td>5,548人</td><td>51人</td></tr> <tr><td>女性</td><td>2,466人</td><td>31人</td></tr> <tr><td>女性比率</td><td>44.4%</td><td>60.8%</td></tr> </tbody> </table>				正社員採用数			新卒	中途	全数	5,548人	51人	女性	2,466人	31人	女性比率	44.4%	60.8%										
正社員採用数																											
	新卒	中途																									
全数	5,548人	51人																									
女性	2,466人	31人																									
女性比率	44.4%	60.8%																									
<p>●各制度の実績値</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>平均勤続年数</th> <th>男性</th> <th>23.0年</th> <th>年次有給休暇</th> <th>平均取得率</th> <th>61%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>女性</td><td>15.9年</td><td></td><td>平均取得日数</td><td>12日</td><td></td></tr> <tr><td>男性育児休業取得率</td><td>100%</td><td>平均残業時間／月</td><td>4時間</td><td></td><td></td></tr> </tbody> </table>				平均勤続年数	男性	23.0年	年次有給休暇	平均取得率	61%	女性	15.9年		平均取得日数	12日		男性育児休業取得率	100%	平均残業時間／月	4時間								
平均勤続年数	男性	23.0年	年次有給休暇	平均取得率	61%																						
女性	15.9年		平均取得日数	12日																							
男性育児休業取得率	100%	平均残業時間／月	4時間																								
<p>●取締役の実績値</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>取締役（※1）</th> <th>社内取締役（※1）</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>全数</td><td>7人</td></tr> <tr><td>女性</td><td>1人</td></tr> <tr><td>女性比率</td><td>14.3%</td></tr> </tbody> </table>				取締役（※1）	社内取締役（※1）	全数	7人	女性	1人	女性比率	14.3%																
取締役（※1）	社内取締役（※1）																										
全数	7人																										
女性	1人																										
女性比率	14.3%																										
<p>【女性取締役数の目標】（※2）</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>目標年度</th> <th>目標</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>-</td><td>-</td></tr> </tbody> </table>				目標年度	目標	-	-																				
目標年度	目標																										
-	-																										
<p>●監査役・執行役員・管理職の実績値</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>監査役（※1）</th> <th>執行役員（※1）</th> <th>管理職</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>全数</td><td>4人</td><td>16人</td></tr> <tr><td>女性</td><td>0人</td><td>3人</td></tr> <tr><td>女性比率</td><td>0.0%</td><td>18.8%</td></tr> </tbody> </table>				監査役（※1）	執行役員（※1）	管理職	全数	4人	16人	女性	0人	3人	女性比率	0.0%	18.8%												
監査役（※1）	執行役員（※1）	管理職																									
全数	4人	16人																									
女性	0人	3人																									
女性比率	0.0%	18.8%																									
<p>【女性管理職比率の目標】（※2）</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>目標年度</th> <th>目標</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>→ 2020年</td><td>17%</td></tr> </tbody> </table>				目標年度	目標	→ 2020年	17%																				
目標年度	目標																										
→ 2020年	17%																										
<p>（※2）女性取締役・女性管理職の目標単位をそれぞれ「人數」及び「比率」で掲載しているが、各企業の実際の設定内容とは異なる場合がある。 目標設定の詳細は、各企業のホームページ参照のこと。</p>																											
<p>調査回答企業範囲</p> <p>※ただし、表内（※1）項目は上場会社単位ベースの値で回答 丸井グループ、丸井、エボスカード、イムクリエイツ、ムービング、エムアンドシステム、マルフィアリティーズ、マルイホームサービス、エムアルアイ債権回収</p>																											
<p>●女性取締役を増やすための取り組み</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>取締役・監査役候補人材を早い段階から社内で発掘し、登用を見据え、執行役員・管理職等の人材プールを戦略的に作っている</th> <th>●</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>昇進・登用にあたって、ライivent等により一時に業務に制限がかかる社員についても、その要因で不利にならないように、能力に応じて適切に選抜している</td><td>●</td></tr> <tr><td>取締役・監査役候補者育成研修等を教育メニューに取り入れている</td><td>●</td></tr> <tr><td>企業の経営経験者や専門家（弁護士・会計士等）について、役割に応じた登用を実施している</td><td>●</td></tr> <tr><td>他社（グループ企業含む）の女性取締役・監査役候補人材を、自社の社外取締役・社外監査役として受け入れている</td><td>●</td></tr> <tr><td>その他</td><td>●</td></tr> </tbody> </table>				取締役・監査役候補人材を早い段階から社内で発掘し、登用を見据え、執行役員・管理職等の人材プールを戦略的に作っている	●	昇進・登用にあたって、ライivent等により一時に業務に制限がかかる社員についても、その要因で不利にならないように、能力に応じて適切に選抜している	●	取締役・監査役候補者育成研修等を教育メニューに取り入れている	●	企業の経営経験者や専門家（弁護士・会計士等）について、役割に応じた登用を実施している	●	他社（グループ企業含む）の女性取締役・監査役候補人材を、自社の社外取締役・社外監査役として受け入れている	●	その他	●												
取締役・監査役候補人材を早い段階から社内で発掘し、登用を見据え、執行役員・管理職等の人材プールを戦略的に作っている	●																										
昇進・登用にあたって、ライivent等により一時に業務に制限がかかる社員についても、その要因で不利にならないように、能力に応じて適切に選抜している	●																										
取締役・監査役候補者育成研修等を教育メニューに取り入れている	●																										
企業の経営経験者や専門家（弁護士・会計士等）について、役割に応じた登用を実施している	●																										
他社（グループ企業含む）の女性取締役・監査役候補人材を、自社の社外取締役・社外監査役として受け入れている	●																										
その他	●																										
<p>●正社員の実績値</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">正社員採用数</th> <th colspan="2"></th> </tr> <tr> <th>新卒</th> <th>中途</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>全数</td><td>23,416人</td><td>1,152人</td></tr> <tr><td>女性</td><td>9,660人</td><td>624人</td></tr> <tr><td>女性比率</td><td>41.3%</td><td>54.2%</td></tr> </tbody> </table>				正社員採用数			新卒	中途	全数	23,416人	1,152人	女性	9,660人	624人	女性比率	41.3%	54.2%										
正社員採用数																											
	新卒	中途																									
全数	23,416人	1,152人																									
女性	9,660人	624人																									
女性比率	41.3%	54.2%																									
<p>●各制度の実績値</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>平均勤続年数</th> <th>男性</th> <th>19.4年</th> <th>年次有給休暇</th> <th>平均取得率</th> <th>70%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>女性</td><td>15.5年</td><td></td><td>平均取得日数</td><td>13日</td><td></td></tr> <tr><td>男性育児休業取得率</td><td>100%</td><td>平均残業時間／月</td><td>6時間</td><td></td><td></td></tr> </tbody> </table>				平均勤続年数	男性	19.4年	年次有給休暇	平均取得率	70%	女性	15.5年		平均取得日数	13日		男性育児休業取得率	100%	平均残業時間／月	6時間								
平均勤続年数	男性	19.4年	年次有給休暇	平均取得率	70%																						
女性	15.5年		平均取得日数	13日																							
男性育児休業取得率	100%	平均残業時間／月	6時間																								
<p>●取締役の実績値</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>取締役（※1）</th> <th>社内取締役（※1）</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>全数</td><td>21人</td></tr> <tr><td>女性</td><td>3人</td></tr> <tr><td>女性比率</td><td>14.3%</td></tr> </tbody> </table>				取締役（※1）	社内取締役（※1）	全数	21人	女性	3人	女性比率	14.3%																
取締役（※1）	社内取締役（※1）																										
全数	21人																										
女性	3人																										
女性比率	14.3%																										
<p>【女性取締役数の目標】（※2）</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>目標年度</th> <th>目標</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>-</td><td>-</td></tr> </tbody> </table>				目標年度	目標	-	-																				
目標年度	目標																										
-	-																										
<p>●監査役・執行役員・管理職の実績値</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>監査役（※1）</th> <th>執行役員（※1）</th> <th>管理職</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>全数</td><td>-</td><td>11,644人</td></tr> <tr><td>女性</td><td>-</td><td>3,228人</td></tr> <tr><td>女性比率</td><td>-</td><td>27.7%</td></tr> </tbody> </table>				監査役（※1）	執行役員（※1）	管理職	全数	-	11,644人	女性	-	3,228人	女性比率	-	27.7%												
監査役（※1）	執行役員（※1）	管理職																									
全数	-	11,644人																									
女性	-	3,228人																									
女性比率	-	27.7%																									
<p>【女性管理職比率の目標】（※2）</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>目標年度</th> <th>目標</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>→ 2020年</td><td>50%</td></tr> </tbody> </table>				目標年度	目標	→ 2020年	50%																				
目標年度	目標																										
→ 2020年	50%																										
<p>（※2）女性取締役・女性管理職の目標単位をそれぞれ「人數」及び「比率」で掲載しているが、各企業の実際の設定内容とは異なる場合がある。 目標設定の詳細は、各企業のホームページ参照のこと。</p>																											
<p>調査回答企業範囲</p> <p>※ただし、表内（※1）項目は上場会社単位ベースの値で回答 イオン、イオンリテール</p>																											
<p>●女性取締役を増やすための取り組み</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>取締役・監査役候補人材を早い段階から社内で発掘し、登用を見据え、執行役員・管理職等の人材プールを戦略的に作っている</th> <th>●</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>昇進・登用にあたって、ライivent等により一時に業務に制限がかかる社員についても、その要因で不利にならないように、能力に応じて適切に選抜している</td><td>●</td></tr> <tr><td>取締役・監査役候補者育成研修等を教育メニューに取り入れている</td><td>●</td></tr> <tr><td>企業の経営経験者や専門家（弁護士・会計士等）について、役割に応じた登用を実施している</td><td></td></tr> <tr><td>他社（グループ企業含む）の女性取締役・監査役候補人材を、自社の社外取締役・社外監査役として受け入れている</td><td>●</td></tr> <tr><td>その他</td><td>●</td></tr> </tbody> </table>				取締役・監査役候補人材を早い段階から社内で発掘し、登用を見据え、執行役員・管理職等の人材プールを戦略的に作っている	●	昇進・登用にあたって、ライivent等により一時に業務に制限がかかる社員についても、その要因で不利にならないように、能力に応じて適切に選抜している	●	取締役・監査役候補者育成研修等を教育メニューに取り入れている	●	企業の経営経験者や専門家（弁護士・会計士等）について、役割に応じた登用を実施している		他社（グループ企業含む）の女性取締役・監査役候補人材を、自社の社外取締役・社外監査役として受け入れている	●	その他	●												
取締役・監査役候補人材を早い段階から社内で発掘し、登用を見据え、執行役員・管理職等の人材プールを戦略的に作っている	●																										
昇進・登用にあたって、ライivent等により一時に業務に制限がかかる社員についても、その要因で不利にならないように、能力に応じて適切に選抜している	●																										
取締役・監査役候補者育成研修等を教育メニューに取り入れている	●																										
企業の経営経験者や専門家（弁護士・会計士等）について、役割に応じた登用を実施している																											
他社（グループ企業含む）の女性取締役・監査役候補人材を、自社の社外取締役・社外監査役として受け入れている	●																										
その他	●																										

業種	証券コード	企業名	SMBC 三井住友フィナンシャルグループ
銀行業	8316	三井住友フィナンシャルグループ	

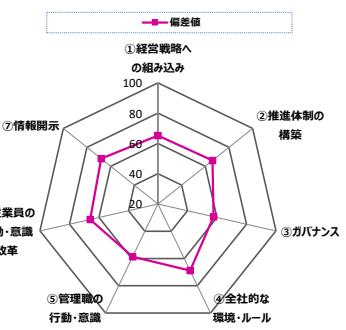
取組のポイント 在宅勤務の推奨、サテライトオフィスの拡充、時差出勤制度の拡充に注力。女性の社外取締役・役員・管理職等への登用が、性別によるアンコンシャスバイアスのコントロールや、女性社員にとってのロールモデルの具体化など、社内における女性活躍推進に貢献。

●偏差値（評価の側面別）

側面	偏差値	業種平均 偏差値
①経営戦略への組み込み	65.2	55.2
②推進体制の構築	66.1	54.3
③ガバナンス	57.7	52.1
④全社的な環境 ・ルールの整備	68.9	55.2
⑤管理職の行動・意識改革	58.7	54.2
⑥従業員の行動・意識改革	66.0	55.2
⑦情報開示	68.0	53.4

●取締役の実績値

	取締役（※1）	社内取締役（※1）
全数	21人	14人
女性	1人	0人
女性比率	4.8%	0.0%



●正社員の実績値 ※回答対象エリアは日本国内。回答企業範囲は企業ごとに異なる。

正社員数	正社員採用数	
	新卒	中途
全数	27,935人	1,347人
女性	14,946人	842人
女性比率	53.5%	62.5%

●各制度の実績値

平均勤続年数	男性	15.8年	年次有給休暇	68%
女性	10.8年		平均取得日数	14日
男性育児休業取得率	35%	平均残業時間／月	21時間	

●監査役・執行役員・管理職の実績値

	監査役（※1）	執行役員（※1）	管理職
全数	-	51人	4,522人
女性	-	2人	696人
女性比率	-	3.9%	15.4%

目標年度	目標
-	-

●女性取締役を増やすための取り組み

取締役・監査役候補人材を早い段階から社内で発掘し、登用を見据え、執行役員・管理職等の人材プールを戦略的に作っている	●
昇進・登用にあたって、ライフィベント等により一時に業務に制限がかかる社員についても、その要因で不利にならないように、能力に応じて適切に選抜している	●
取締役・監査役候補者育成研修等を教育メニューに取り入れている	●
企業の経営経験者や専門家（弁護士・会計士等）について、役割に応じた登用を実施している	●
他社（グループ企業含む）の女性取締役・監査役候補人材を、自社の社外取締役・社外監査役として受け入れている	●
その他	●

（※2）女性取締役・女性管理職の目標単位をそれぞれ「人數」及び「比率」で掲載しているが、各企業の実際の設定内容とは異なる場合がある。

目標設定の詳細は、各企業のホームページ参照のこと。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内（※1）項目は上場会社単位ベースの値で回答  
三井住友フィナンシャルグループ、三井住友銀行

業種	証券コード	企業名	ちばぎん
銀行業	8331	千葉銀行	

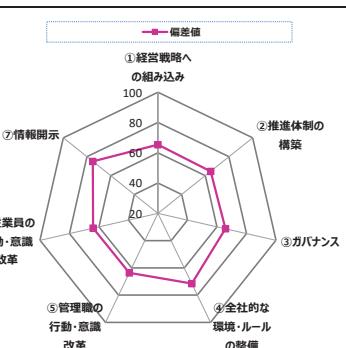
取組のポイント 2018年10月に総合職と特定総合職からなる人事制度を見直し、特定総合職の業務・職階・職位・出向制限を撤廃。男性の育休取得も推進。女性管理職に対しては2名の女性社外取締役との交流で意識醸成を促し、女性の執行役員1名と女性部長5名が誕生。

●偏差値（評価の側面別）

側面	偏差値	業種平均 偏差値
①経営戦略への組み込み	65.4	55.2
②推進体制の構築	64.5	54.3
③ガバナンス	65.8	52.1
④全社的な環境 ・ルールの整備	71.5	55.2
⑤管理職の行動・意識改革	63.6	54.2
⑥従業員の行動・意識改革	64.0	55.2
⑦情報開示	75.1	53.4

●取締役の実績値

	取締役（※1）	社内取締役（※1）
全数	9人	6人
女性	2人	0人
女性比率	22.2%	0.0%



●正社員の実績値 ※回答対象エリアは日本国内。回答企業範囲は企業ごとに異なる。

正社員数	正社員採用数	
	新卒	中途
全数	4,056人	201人
女性	1,827人	108人
女性比率	45.0%	53.7%

●各制度の実績値

平均勤続年数	男性	17.0年	年次有給休暇	73%
女性	14.0年		平均取得日数	13日
男性育児休業取得率	86%	平均残業時間／月	15時間	

●監査役・執行役員・管理職の実績値

	監査役（※1）	執行役員（※1）	管理職
全数	5人	14人	1,808人
女性	0人	1人	372人
女性比率	0.0%	7.1%	20.6%

目標年度	目標
2020年	20%

●女性取締役を増やすための取り組み

取締役・監査役候補人材を早い段階から社内で発掘し、登用を見据え、執行役員・管理職等の人材プールを戦略的に作っている	●
昇進・登用にあたって、ライフィベント等により一時に業務に制限がかかる社員についても、その要因で不利にならないように、能力に応じて適切に選抜している	●
取締役・監査役候補者育成研修等を教育メニューに取り入れている	●
企業の経営経験者や専門家（弁護士・会計士等）について、役割に応じた登用を実施している	●
他社（グループ企業含む）の女性取締役・監査役候補人材を、自社の社外取締役・社外監査役として受け入れている	●
その他	

（※2）女性取締役・女性管理職の目標単位をそれぞれ「人數」及び「比率」で掲載しているが、各企業の実際の設定内容とは異なる場合がある。

目標設定の詳細は、各企業のホームページ参照のこと。

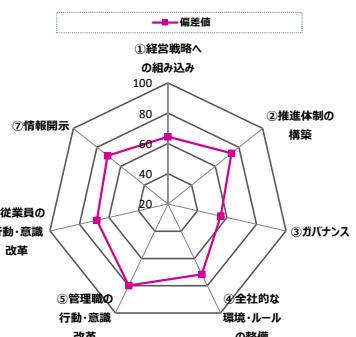
調査回答企業範囲 ※ただし、表内（※1）項目は上場会社単位ベースの値で回答  
千葉銀行

業種	証券コード	企業名	MIZUHO
銀行業	8411	みずほフィナンシャルグループ	

取組のポイント	世界全地域のみずほで働く女性がつながるグローバルERG「M-WIN」（コミュニティ活動）には、現在約1,300名の社員が参加。みずほで働く女性たちが、職場・社会でより活躍できる存在となることを支援・推進する啓発活動を実施。
---------	---

●偏差値（評価の側面別）

側面	偏差値	業種平均 偏差値
①経営戦略への組み込み	64.4	55.2
②推進体制の構築	73.7	54.3
③ガバナンス	55.8	52.1
④全社的な環境 ・ルールの整備	71.6	55.2
⑤管理職の行動・意識改革	79.8	54.2
⑥従業員の行動・意識改革	68.2	55.2
⑦情報開示	71.1	53.4



●正社員の実績値 ※回答対象エリアは日本国内。回答企業範囲は企業ごとに異なる。

正社員数	正社員採用数	
	新卒	中途
全数	40,057人	2,409人
女性	18,714人	1,515人
女性比率	46.7%	62.9%

●各制度の実績値

平均勤続年数	男性	17.0年	年次有給休暇	73%
女性	12.0年		平均取得日数	15日
男性育児休業取得率	100%	平均残業時間／月	21時間	

●取締役の実績値

取締役（※1）	社内取締役（※1）
全数	24人
女性	2人
女性比率	8.3%

【女性取締役の目標】（※2）	
目標年度	目標

→ - -

●監査役・執行役員・管理職の実績値

監査役（※1）	執行役員（※1）	管理職
全数	-	45人
女性	-	0人
女性比率	-	0.0%

【女性管理職比率の目標】（※2）	
目標年度	目標

→ 2019年 20%

（※2）女性取締役・女性管理職の目標単位をそれぞれ「人数」及び「比率」で掲載しているが、各企業の実際の設定内容とは異なる場合がある。  
目標設定の詳細は、各企業のホームページ参照のこと。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内（※1）項目は上場会社単位ベースの値で回答  
みずほフィナンシャルグループ、みずほ銀行、みずほ信託銀行、みずほ証券、みずほ情報総研

●女性取締役を増やすための取り組み

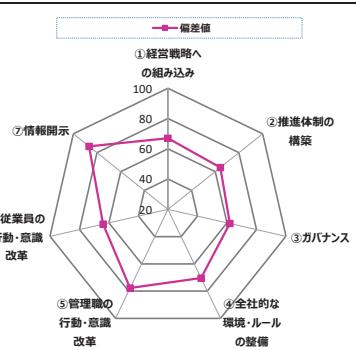
取締役・監査役候補人材を早い段階から社内で発掘し、登用を見据え、執行役員・管理職等の人材プールを戦略的に作っている	●
昇進・登用にあたって、ライフィベント等により一時的に業務に制限がかかる社員についても、その要因で不利にならないように、能力に応じて適切に選抜している	●
取締役・監査役候補者育成研修等を教育メニューに取り入れている	
企業の経営経験者や専門家（弁護士・会計士等）について、役割に応じた登用を実施している	●
他社（グループ企業含む）の女性取締役・監査役候補人材を、自社の社外取締役・社外監査役として受け入れている	
その他	

業種	証券コード	企業名	大和証券グループ本社
証券、商品先物取引業	8601	大和証券グループ本社	Daiwa Securities Group Inc.

取組のポイント	様々なライフステージの女性社員が活躍できるよう、取組を実施。2018年より「Daiwa ELLE Plan」を導入し、妊娠・出産や女性の更年期対策、仕事と治療の両立等の包括的な支援を提供。
---------	--

●偏差値（評価の側面別）

側面	偏差値	業種平均 偏差値
①経営戦略への組み込み	67.0	51.2
②推進体制の構築	64.3	56.0
③ガバナンス	61.9	50.0
④全社的な環境 ・ルールの整備	70.4	55.1
⑤管理職の行動・意識改革	77.7	53.1
⑥従業員の行動・意識改革	64.0	50.2
⑦情報開示	86.7	57.7



●正社員の実績値 ※回答対象エリアは日本国内。回答企業範囲は企業ごとに異なる。

正社員数	正社員採用数	
	新卒	中途
全数	9,040人	574人
女性	3,824人	291人
女性比率	42.3%	50.7%

●各制度の実績値

平均勤続年数	男性	15.3年	年次有給休暇	68%
女性	11.4年		平均取得日数	14日
男性育児休業取得率	100%	平均残業時間／月	23時間	

●取締役の実績値

取締役（※1）	社内取締役（※1）
全数	21人
女性	2人
女性比率	9.5%

【女性取締役の目標】（※2）	
目標年度	目標

→ - -

●監査役・執行役員・管理職の実績値

監査役（※1）	執行役員（※1）	管理職
全数	-	9人
女性	-	0人
女性比率	-	0.0%

【女性管理職比率の目標】（※2）	
目標年度	目標

→ 2020年 15%

（※2）女性取締役・女性管理職の目標単位をそれぞれ「人数」及び「比率」で掲載しているが、各企業の実際の設定内容とは異なる場合がある。  
目標設定の詳細は、各企業のホームページ参照のこと。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内（※1）項目は上場会社単位ベースの値で回答  
大和証券グループ本社、大和証券

●女性取締役を増やすための取り組み

取締役・監査役候補人材を早い段階から社内で発掘し、登用を見据え、執行役員・管理職等の人材プールを戦略的に作っている	●
昇進・登用にあたって、ライフィベント等により一時的に業務に制限がかかる社員についても、その要因で不利にならないように、能力に応じて適切に選抜している	●
取締役・監査役候補者育成研修等を教育メニューに取り入れている	●
企業の経営経験者や専門家（弁護士・会計士等）について、役割に応じた登用を実施している	●
他社（グループ企業含む）の女性取締役・監査役候補人材を、自社の社外取締役・社外監査役として受け入れている	
その他	

業種	証券コード	企業名	SOMPOホールディングス
保険業、その他金融業	8630		

取組のポイント 女性育成プログラムを通して、女性の執行役員1名と部店長9名が誕生。柔軟な働き方の推進に加え、企業内保育所を設立。特に一時保育は男性社員の利用が多く、スマホによる連絡帳システムも導入し両立のしやすさを向上。

●偏差値（評価の側面別）

側面	偏差値	業種平均 偏差値
①経営戦略への組み込み	63.4	55.6
②推進体制の構築	75.5	54.3
③ガバナンス	70.3	53.6
④全社的な環境 ・ルールの整備	71.8	58.3
⑤管理職の行動・意識改革	77.2	55.6
⑥従業員の行動・意識改革	72.5	56.7
⑦情報開示	80.6	55.4

●取締役の実績値

取締役（※1）	社内取締役（※1）
全数	12人
女性	2人
女性比率	16.7%



●正社員の実績値 ※回答対象エリアは日本国内。回答企業範囲は企業ごとに異なる。

正社員数	正社員採用数	
	新卒	中途
全数	18,747人	670人
女性	10,742人	517人
女性比率	57.3%	77.2% 49.6%

●各制度の実績値

平均勤続年数	男性	18.4年	年次有給休暇	平均取得率	58%
女性	12.6年		平均取得日数	19日	
男性育児休業取得率	82%	平均残業時間／月	11時間		

●監査役・執行役員・管理職の実績値

監査役（※1）	執行役員（※1）	管理職
全数	5人	16人
女性	1人	0人
女性比率	20.0%	0.0%



(※2) 女性取締役・女性管理職の目標単位をそれぞれ「人數」及び「比率」で掲載しているが、各企業の実際の設定内容とは異なる場合がある。  
目標設定の詳細は、各企業のホームページ参照のこと。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※1)項目は上場会社単位ベースの値で回答  
損害保険ジャパン日本興亜、SOMPOホールディングス

●女性取締役を増やすための取り組み

取締役・監査役候補人材を早い段階から社内で発掘し、登用を見据え、執行役員・管理職等の人材プールを戦略的に作っている	●
昇進・登用にあたって、ライフィベント等により一時に業務に制限がかかる社員についても、その要因で不利にならないように、能力に応じて適切に選抜している	●
取締役・監査役候補者育成研修等を教育メニューに取り入れている	●
企業の経営経験者や専門家（弁護士・会計士等）について、役割に応じた登用を実施している	●
他社（グループ企業含む）の女性取締役・監査役候補人材を、自社の社外取締役・社外監査役として受け入れている	●
その他	

業種	証券コード	企業名	Aflac
保険業、その他金融業	8686	アフラック・インコーポレーテッド	

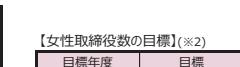
取組のポイント 6名の女性役員（全役員の15%）が、経営の中枢で活躍。「柔軟な働き方」と「業務プロセス・評価プロセスの見直し」により女性のキャリアアップを支援。経験の有無にかかわらず、誰もが新しい業務にチャレンジできる環境を整える。

●偏差値（評価の側面別）

側面	偏差値	業種平均 偏差値
①経営戦略への組み込み	70.2	55.6
②推進体制の構築	68.6	54.3
③ガバナンス	71.0	53.6
④全社的な環境 ・ルールの整備	75.4	58.3
⑤管理職の行動・意識改革	82.4	55.6
⑥従業員の行動・意識改革	68.4	56.7
⑦情報開示	61.1	55.4

●取締役の実績値

取締役（※1）	社内取締役（※1）
全数	8人
女性	2人
女性比率	25.0% 25.0%



●正社員の実績値 ※回答対象エリアは日本国内。回答企業範囲は企業ごとに異なる。

正社員数	正社員採用数	
	新卒	中途
全数	4,602人	199人
女性	2,260人	100人
女性比率	49.1%	50.3% 27.1%

●各制度の実績値

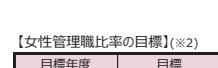
平均勤続年数	男性	11.7年	年次有給休暇	平均取得率	82%
女性	10.3年		平均取得日数	16日	
男性育児休業取得率	3%	平均残業時間／月	12時間		

●女性取締役を増やすための取り組み

取締役・監査役候補人材を早い段階から社内で発掘し、登用を見据え、執行役員・管理職等の人材プールを戦略的に作っている	●
昇進・登用にあたって、ライフィベント等により一時に業務に制限がかかる社員についても、その要因で不利にならないように、能力に応じて適切に選抜している	●
取締役・監査役候補者育成研修等を教育メニューに取り入れている	●
企業の経営経験者や専門家（弁護士・会計士等）について、役割に応じた登用を実施している	
他社（グループ企業含む）の女性取締役・監査役候補人材を、自社の社外取締役・社外監査役として受け入れている	
その他	

●監査役・執行役員・管理職の実績値

監査役（※1）	執行役員（※1）	管理職
全数	3人	40人
女性	0人	6人
女性比率	0.0%	15.0% 12.1%



(※2) 女性取締役・女性管理職の目標単位をそれぞれ「人數」及び「比率」で掲載しているが、各企業の実際の設定内容とは異なる場合がある。  
目標設定の詳細は、各企業のホームページ参照のこと。

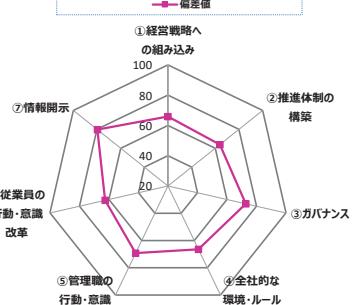
調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※1)項目は上場会社単位ベースの値で回答  
アフラック生命保険

業種	証券コード	企業名	Dai-ichi Life Holdings
保険業、その他金融業	8750	第一生命ホールディングス	

取組のポイント	女性活躍推進に関する制度・施策を多数実施。金融機関の女性支店長を招いた交流会開催等、企業間交流の機会・場の創出や自社の強みを活用した地域課題解決支援にて広く貢献。働き方改革では生産性の向上が顕著な所属に臨時給与の上乗せを行い社員へ還元。
---------	--

●偏差値（評価の側面別）

側面	偏差値	業種平均 偏差値
①経営戦略への組み込み	65.9	55.6
②推進体制の構築	63.9	54.3
③ガバナンス	72.7	53.6
④全社的な環境 ・ルールの整備	66.5	58.3
⑤管理職の行動・意識改革	69.2	55.6
⑥従業員の行動・意識改革	62.6	56.7
⑦情報開示	79.7	55.4



●正社員の実績値 ※回答対象エリアは日本国内。回答企業範囲は企業ごとに異なる。

正社員数	正社員採用数	
	新卒	中途
全数	53,730人	944人
女性	48,970人	746人
女性比率	91.1%	79.0%
	63.0%	

●各制度の実績値

平均勤続年数	男性	19.7年	年次有給休暇	66%
女性	11.2年	平均取得日数	12日	
	男性育児休業取得率	82%	平均残業時間／月	6時間

●取締役の実績値

取締役（※1）	社内取締役（※1）
全数	15人
女性	2人
女性比率	13.3%

【女性取締役の目標】（※2）	
目標年度	目標

●監査役・執行役員・管理職の実績値

監査役（※1）	執行役員（※1）	管理職
全数	-	21人
女性	-	1人
女性比率	-	4.8%

【女性管理職比率の目標】（※2）	
目標年度	目標

（※2）女性取締役・女性管理職の目標単位をそれぞれ「人數」及び「比率」で掲載しているが、各企業の実際の設定内容とは異なる場合がある。  
目標設定の詳細は、各企業のホームページ参照のこと。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内（※1）項目は上場会社掛合ベースの値で回答  
第一生命ホールディングス、第一生命保険、第一フロンティア生命保険、ネオファースト生命保険

●女性取締役を増やすための取り組み

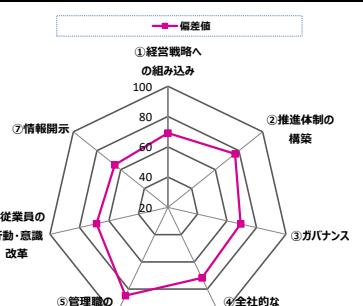
取締役候補人材を早い段階から社内で発掘し、登用を見据え、執行役員・管理職等の人材プールを戦略的に作っている	●
昇進・登用にあたって、ライフィベント等により一時に業務に制限がかかる社員についても、その要因で不利にならないように、能力に応じて適切に選抜している	●
取締役・監査役候補者育成研修等を教育メニューに取り入れている	
企業の経営経験者や専門家（弁護士・会計士等）について、役割に応じた登用を実施している	●
他社（グループ企業含む）の女性取締役・監査役候補人材を、自社の社外取締役・社外監査役として受け入れている	●
その他	

業種	証券コード	企業名	東京海上ホールディングス
保険業、その他金融業	8766	東京海上ホールディングス	

取組のポイント	「3つのK」「柔軟な働き方」「意識改革・風土改革」の3つのポイントに沿って取組を実施。「3つのK」とは、男女の区別なく若年時から「期待して」「鍛えて」「活躍する機会と場を与える」ということを指しており、各職場においてこの3つのKの徹底を行っている。
---------	--

●偏差値（評価の側面別）

側面	偏差値	業種平均 偏差値
①経営戦略への組み込み	69.1	55.6
②推進体制の構築	76.7	54.3
③ガバナンス	69.3	53.6
④全社的な環境 ・ルールの整備	71.7	58.3
⑤管理職の行動・意識改革	84.7	55.6
⑥従業員の行動・意識改革	68.4	56.7
⑦情報開示	65.0	55.4



●正社員の実績値 ※回答対象エリアは日本国内。回答企業範囲は企業ごとに異なる。

正社員数	正社員採用数	
	新卒	中途
全数	24,319人	717人
女性	11,960人	482人
女性比率	49.2%	67.2%
	41.1%	

●各制度の実績値

平均勤続年数	男性	11.0年	年次有給休暇	72%
女性	10.0年	平均取得日数	14日	
	男性育児休業取得率	59%	平均残業時間／月	11時間

●取締役の実績値

取締役（※1）	社内取締役（※1）
全数	13人
女性	1人
女性比率	7.7%

【女性取締役の目標】（※2）	
目標年度	目標

（※2）女性取締役・女性管理職の目標単位をそれぞれ「人數」及び「比率」で掲載しているが、各企業の実際の設定内容とは異なる場合がある。  
目標設定の詳細は、各企業のホームページ参照のこと。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内（※1）項目は上場会社掛合ベースの値で回答

東京海上ホールディングス、東京海上日動火災保険、イーデザイン損害保険、東京海上日動あんしん生命保険、東京海上日動あんしんコンサルティング、東京海上日動カリヨナサービス、東京海上日動ベラーラサービス、東京海上日動フジティーズ、東京海上日動メタルサービス、東京海上アシスタンス、東京海上日動リスクコンサルティング、東京海上日動H.R.A、東京海上日動システムズ、東京海上日動事務アワーソーシング、東京海上インターナショナルアシスタンス、東京海上ビジネスサポート

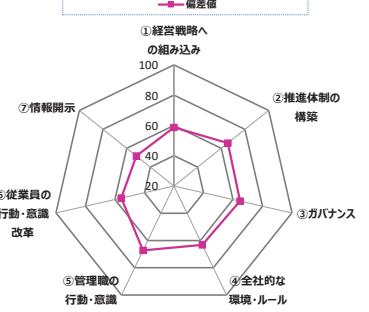
●女性取締役を増やすための取り組み

取締役候補人材を早い段階から社内で発掘し、登用を見据え、執行役員・管理職等の人材プールを戦略的に作っている	●
昇進・登用にあたって、ライフィベント等により一時に業務に制限がかかる社員についても、その要因で不利にならないように、能力に応じて適切に選抜している	●
取締役・監査役候補者育成研修等を教育メニューに取り入れている	
企業の経営経験者や専門家（弁護士・会計士等）について、役割に応じた登用を実施している	●
他社（グループ企業含む）の女性取締役・監査役候補人材を、自社の社外取締役・社外監査役として受け入れている	
その他	

業種	証券コード	企業名	KEIAI
不動産業	3465	ケイアイスター不動産	
取組のポイント	同社初の女性取締役の存在が、社内の女性社員の意識を改革。2018年には2人目となる女性執行役員が誕生。社内外問わず働く女性を応援するコミュニティー「ふどうさん女子」を設立。		

●偏差値（評価の側面別）

側面	偏差値	業種平均 偏差値
①経営戦略への組み込み	58.7	49.3
②推進体制の構築	65.5	51.1
③ガバナンス	64.8	49.2
④全社的な環境・ルールの整備	63.2	50.3
⑤管理職の行動・意識改革	67.3	48.8
⑥従業員の行動・意識改革	55.7	47.6
⑦情報開示	51.8	49.2



●正社員の実績値 ※回答対象エリアは日本国内。回答企業範囲は企業ごとに異なる。

正社員数	正社員採用数	
	新卒	中途
全数	396人	52人
女性	133人	22人
女性比率	33.6%	42.3%
	26.6%	

●各制度の実績値

平均勤続年数	男性	5.1年	年次有給休暇	平均取得率	34%
女性	4.6年		平均取得日数	5日	
男性育児休業取得率	6%	平均残業時間／月	25時間		

●取締役の実績値

	取締役（※1）	社内取締役（※1）
全数	9人	7人
女性	1人	1人
女性比率	11.1%	14.3%

【女性取締役数の目標】(※2)	
目標年度	目標

→ 2017年 1人

●監査役・執行役員・管理職の実績値

	監査役（※1）	執行役員（※1）	管理職
全数	3人	7人	99人
女性	0人	1人	11人
女性比率	0.0%	14.3%	11.1%

【女性管理職比率の目標】(※2)	
目標年度	目標

→ 2018年 15%

(※2) 女性取締役・女性管理職の目標単位をそれぞれ「人數」及び「比率」で掲載しているが、各企業の実際の設定内容とは異なる場合がある。  
目標設定の詳細は、各企業のホームページ参照のこと。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※1)項目は上場会社単位ベースの値で回答  
ケイアイスター不動産、ケイアイスターデベロップメント、ケイアイネットワーク

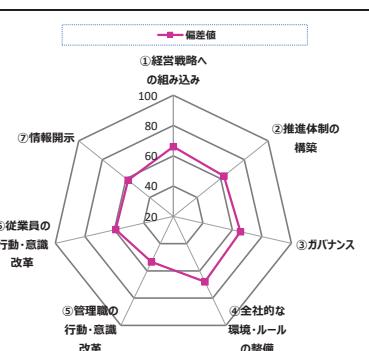
●女性取締役を増やすための取り組み

取締役候補人材を早い段階から社内で発掘し、登用を見据え、執行役員・管理職等の人材プールを戦略的に作っている	●
昇進・登用にあたって、ライフィベント等により一時的に業務に制限がかかる社員についても、その要因で不利にならないように、能力に応じて適切に選抜している	●
取締役・監査役候補者育成研修等を教育メニューに取り入れている	
企業の経営経験者や専門家（弁護士・会計士等）について、役割に応じた登用を実施している	●
他社（グループ企業含む）の女性取締役・監査役候補人材を、自社の社外取締役・社外監査役として受け入れている	
その他	

業種	証券コード	企業名	AEON MALL
不動産業	8905	イオンモール	ハピネスマ…ル を目指して。
取組のポイント	365日朝7時から夜10時まで開園の事業内保育所「イオンゆめみらい保育園」を18か所に設置しており、社員の仕事と育児の両立を支援。2017年度に勤務地限定社員の人事制度におけるキャリアの制限を撤廃し、部長職まで昇格できるよう変更。		

●偏差値（評価の側面別）

側面	偏差値	業種平均 偏差値
①経営戦略への組み込み	66.0	49.3
②推進体制の構築	62.7	51.1
③ガバナンス	65.5	49.2
④全社的な環境・ルールの整備	68.0	50.3
⑤管理職の行動・意識改革	53.5	48.8
⑥従業員の行動・意識改革	59.1	47.6
⑦情報開示	58.3	49.2



●正社員の実績値 ※回答対象エリアは日本国内。回答企業範囲は企業ごとに異なる。

正社員数	正社員採用数	
	新卒	中途
全数	1,780人	105人
女性	559人	58人
女性比率	31.4%	55.2%
	10.7%	

●各制度の実績値

平均勤続年数	男性	6.5年	年次有給休暇	平均取得率	30%
女性	6.0年		平均取得日数	6日	
男性育児休業取得率	0%	平均残業時間／月	7時間		

●取締役の実績値

	取締役（※1）	社内取締役（※1）
全数	12人	10人
女性	1人	0人
女性比率	8.3%	0.0%

【女性取締役数の目標】(※2)	
目標年度	目標

→ 2020年 4人

	監査役（※1）	執行役員（※1）	管理職
全数	5人	-	959人
女性	2人	-	136人
女性比率	40.0%	-	14.2%

(※2) 女性取締役・女性管理職の目標単位をそれぞれ「人數」及び「比率」で掲載しているが、各企業の実際の設定内容とは異なる場合がある。  
目標設定の詳細は、各企業のホームページ参照のこと。

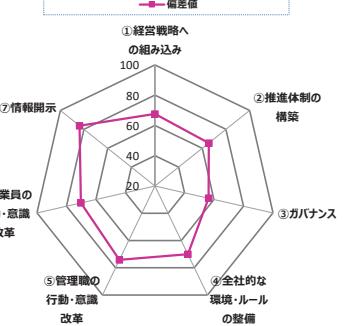
調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※1)項目は上場会社単位ベースの値で回答  
イオンモール

取締役・監査役候補人材を早い段階から社内で発掘し、登用を見据え、執行役員・管理職等の人材プールを戦略的に作っている	●
昇進・登用にあたって、ライフィベント等により一時的に業務に制限がかかる社員についても、その要因で不利にならないように、能力に応じて適切に選抜している	●
取締役・監査役候補者育成研修等を教育メニューに取り入れている	●
企業の経営経験者や専門家（弁護士・会計士等）について、役割に応じた登用を実施している	●
他社（グループ企業含む）の女性取締役・監査役候補人材を、自社の社外取締役・社外監査役として受け入れている	
その他	

業種	証券コード	企業名	3PRO
サービス業	2375	スリープログループ	
取組のポイント		柔軟な働き方や子育てを支援する取組を多数実施。SDGs推進委員会では女性社員からヒアリングを行い、働きやすさを重視して就業規則を改訂。留学含む自己啓発やボランティア参加のための休暇取得や兼業も可能とした。	

●偏差値（評価の側面別）

側面	偏差値	業種平均 偏差値
①経営戦略への組み込み	67.6	47.5
②推進体制の構築	65.5	49.6
③ガバナンス	56.3	52.6
④全社的な環境 ・ルールの整備	70.0	49.0
⑤管理職の行動・意識改革	74.2	47.7
⑥従業員の行動・意識改革	70.2	47.2
⑦情報開示	83.8	47.0



●正社員の実績値 ※回答対象エリアは日本国内。回答企業範囲は企業ごとに異なる。

正社員数	正社員採用数	
	新卒	中途
全数	669人	27人
女性	181人	7人
女性比率	27.1%	25.9%
	66.7%	

●各制度の実績値

平均勤続年数	男性	10.5年	年次有給休暇	平均取得率	65%
女性	7.1年		平均取得日数	11日	
男性育児休業取得率	2%	平均残業時間／月	15時間		

●取締役の実績値

取締役（※1）	社内取締役（※1）
全数	5人
女性	1人
女性比率	20.0%

【女性取締役数の目標】（※2）
目標年度　目標

→ 2017年　5人

●女性取締役を増やすための取り組み

取締役・監査役候補人材を早い段階から社内で発掘し、登用を見据え、執行役員・管理職等の人材プールを戦略的に作っている	
昇進・登用にあたって、ライフィベント等により一時的に業務に制限がかかる社員についても、その要因で不利にならないように、能力に応じて適切に選抜している	●
取締役・監査役候補者育成研修等を教育メニューに取り入れている	
企業の経営経験者や専門家（弁護士・会計士等）について、役割に応じた登用を実施している	●
他社（グループ企業含む）の女性取締役・監査役候補人材を、自社の社外取締役・社外監査役として受け入れている	●
その他	

●監査役・執行役員・管理職の実績値

監査役（※1）	執行役員（※1）	管理職
全数	3人	125人
女性	0人	20人
女性比率	0.0%	16.0%

【女性管理職比率の目標】（※2）
目標年度　目標

→ 2020年　30%

（※2）女性取締役・女性管理職の目標単位をそれぞれ「人數」及び「比率」で掲載しているが、各企業の実際の設定内容とは異なる場合がある。

目標設定の詳細は、各企業のホームページ参照のこと。

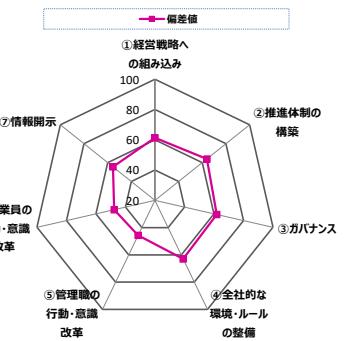
調査回答企業範囲 ※ただし、表内（※1）項目は上場会社単位ベースの値で回答

スリープログループ、スリープロ、WELLCOM IS、JBMクリエイト、ヒューマンウェア、オーエイエス、スリープロエンジニア、アセットデザイン、E.PRO、ADA

業種	証券コード	企業名	BELSYSTEM24 <sup>®</sup>
取組のポイント		女性管理職登用において、管理職候補の女性社員への支援制度を充実。2011年より社内横断型「D&Iプロジェクト」を開始し、育児・介護との両立支援や柔軟な働き方を実現するための施策を実施。	

●偏差値（評価の側面別）

側面	偏差値	業種平均 偏差値
①経営戦略への組み込み	61.3	47.5
②推進体制の構築	63.9	49.6
③ガバナンス	61.9	52.6
④全社的な環境 ・ルールの整備	63.0	49.0
⑤管理職の行動・意識改革	45.7	47.7
⑥従業員の行動・意識改革	47.7	47.2
⑦情報開示	55.5	47.0



●正社員の実績値 ※回答対象エリアは日本国内。回答企業範囲は企業ごとに異なる。

正社員数	正社員採用数	
	新卒	中途
全数	1,197人	22人
女性	337人	12人
女性比率	28.2%	54.5%
	35.0%	

●各制度の実績値

平均勤続年数	男性	8.8年	年次有給休暇	平均取得率	62%
女性	7.0年		平均取得日数	11日	
男性育児休業取得率	11%	平均残業時間／月	27時間		

●取締役の実績値

取締役（※1）	社内取締役（※1）
全数	9人
女性	1人
女性比率	11.1%

【女性取締役数の目標】（※2）
目標年度　目標

→ -　-

●女性取締役を増やすための取り組み

取締役・監査役候補人材を早い段階から社内で発掘し、登用を見据え、執行役員・管理職等の人材プールを戦略的に作っている	
昇進・登用にあたって、ライフィベント等により一時的に業務に制限がかかる社員についても、その要因で不利にならないように、能力に応じて適切に選抜している	
取締役・監査役候補者育成研修等を教育メニューに取り入れている	
企業の経営経験者や専門家（弁護士・会計士等）について、役割に応じた登用を実施している	
他社（グループ企業含む）の女性取締役・監査役候補人材を、自社の社外取締役・社外監査役として受け入れている	●
その他	

●監査役・執行役員・管理職の実績値

監査役（※1）	執行役員（※1）	管理職
全数	3人	284人
女性	1人	33人
女性比率	33.3%	0.0%

【女性管理職比率の目標】（※2）
目標年度　目標

→ 2020年　20%

（※2）女性取締役・女性管理職の目標単位をそれぞれ「人數」及び「比率」で掲載しているが、各企業の実際の設定内容とは異なる場合がある。

目標設定の詳細は、各企業のホームページ参照のこと。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内（※1）項目は上場会社単位ベースの値で回答

ベルシステム24ホールディングス、ベルシステム24

## 14. 平成 30 年度「準なでしこ」選定企業取組紹介

---

アサヒグループホールディングス株式会社	46
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	46
日清食品ホールディングス株式会社	46
花王株式会社	46
大塚ホールディングス株式会社	47
富士電機株式会社	47
大日本印刷株式会社	47
関西電力株式会社	47
伊藤忠テクノソリューションズ株式会社	48
日本ユニシス株式会社	48
株式会社エヌ・ティ・ティ・データ	48
丸紅株式会社	48
三井物産株式会社	49
株式会社セブン&アイ・ホールディングス	49
株式会社ファーストリテイリング	49
株式会社りそなホールディングス	49
三井住友トラスト・ホールディングス株式会社	50
株式会社高知銀行	50
野村ホールディングス株式会社	50
東京センチュリー株式会社	50
オリックス株式会社	51
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	51

企業名	証券コード	業種
アサヒグループホールディングス	2502	水産・農林・食料品

●偏差値（評価の侧面別）

側面	偏差値	業種平均 偏差値
①経営戦略への組み込み	63.5	51.7
②推進体制の構築	63.9	51.3
③ガバナンス	61.8	52.8
④全社的な環境 ・ルールの整備	66.1	52.3
⑤管理職の行動・意識改革	66.0	50.9
⑥従業員の行動・意識改革	64.2	53.0
⑦情報開示	62.4	51.0

●正社員の実績値

側面	偏差値	正社員採用数		
		正社員数		業種平均 偏差値
		新卒	中途	
①経営戦略への組み込み	63.5	6,700人	154人	51.7
②推進体制の構築	63.9	1,188人	39人	51.3
③ガバナンス	61.8	17.7%	25.3%	6.2%
④全社的な環境 ・ルールの整備	66.1			
⑤管理職の行動・意識改革	66.0			
⑥従業員の行動・意識改革	64.2			
⑦情報開示	62.4			

※回答対象エリアは日本国内。  
回答企業範囲は企業ごとに異なる

●各制度の実績値

側面	偏差値	各制度の実績値			
		正社員数		年次 有給休暇	平均 取得率
		男性	女性		
①経営戦略への組み込み	63.5	15.0年	11.0年	年次 有給休暇	63%
②推進体制の構築	63.9	56.6	55.0年	平均 取得日数	12日
③ガバナンス	61.8				
④全社的な環境 ・ルールの整備	66.1				
⑤管理職の行動・意識改革	66.0				
⑥従業員の行動・意識改革	64.2				
⑦情報開示	62.4				

●取締役の実績値

側面	取締役（※1）		社内取締役（※1）
	全数	女性	
全数	10人	7人	
女性	0人	0人	
女性比率	0.0%	0.0%	

【女性取締役の目標】（※2）

目標年度	目標
2021年	1人

【女性管理職比率の目標】（※2）

目標年度	目標
2021年	20%

→

●監査役・執行役員・管理職の実績値

側面	監査役（※1）		執行役員（※1）		管理職
	全数	女性	全数	女性	
全数	5人	1人	13人	0人	4,022人
女性	1人	0人	1人	0人	373人
女性比率	20.0%	7.7%	9.3%	0.0%	

【女性管理職比率の目標】（※2）

目標年度	目標
2021年	20%

→

（※2）女性取締役・女性管理職の目標単位をそれぞれ「人數」及び「比率」で掲載しているが、各企業の実際の設定内容とは異なる場合がある。  
目標設定の詳細は、各企業のホームページ参照のこと。

調査回答企業範囲 ※ただし、表中の（※1）項目は上場会社単位ベースの値で回答  
アサヒグループホールディングス、アサヒビール、アサヒ飲料、アサヒグループ食品、アサヒカリスコアネス

調査回答企業範囲 ※ただし、表内の（※1）項目は上場会社単位ベースの値で回答  
コカ・コーラボトラーズジャパン

企業名	証券コード	業種
日清食品ホールディングス	2897	水産・農林・食料品

●偏差値（評価の侧面別）

側面	偏差値	業種平均 偏差値
①経営戦略への組み込み	61.9	51.7
②推進体制の構築	62.7	51.3
③ガバナンス	52.5	52.8
④全社的な環境 ・ルールの整備	58.5	52.3
⑤管理職の行動・意識改革	61.3	50.9
⑥従業員の行動・意識改革	70.4	53.0
⑦情報開示	63.0	51.0

●正社員の実績値

側面	偏差値	正社員採用数		
		正社員数		業種平均 偏差値
		新卒	中途	
①経営戦略への組み込み	61.9	1,841人	48人	51.7
②推進体制の構築	62.7	333人	11人	51.3
③ガバナンス	52.5	18.1%	22.9%	52.8
④全社的な環境 ・ルールの整備	58.5			
⑤管理職の行動・意識改革	61.3			
⑥従業員の行動・意識改革	70.4			
⑦情報開示	63.0			

※回答対象エリアは日本国内。  
回答企業範囲は企業ごとに異なる

●各制度の実績値

側面	偏差値	各制度の実績値			
		正社員数		年次 有給休暇	平均 取得率
		男性	女性		
①経営戦略への組み込み	61.9	15.6年	9.0年	年次 有給休暇	70%
②推進体制の構築	62.7	56.6	49.0年	平均 取得日数	12日
③ガバナンス	52.5	18.1%	2%	男性育児休業取得率	26時間
④全社的な環境 ・ルールの整備	58.5				
⑤管理職の行動・意識改革	61.3				
⑥従業員の行動・意識改革	70.4				
⑦情報開示	63.0				

●取締役の実績値

側面	取締役（※1）		社内取締役（※1）
	全数	女性	
全数	8人	1人	
女性	1人	0人	
女性比率	12.5%	0.0%	

→

【女性管理職比率の目標】（※2）

目標年度	目標
2021年	8%

（※2）女性取締役・女性管理職の目標単位をそれぞれ「人數」及び「比率」で掲載しているが、各企業の実際の設定内容とは異なる場合がある。  
目標設定の詳細は、各企業のホームページ参照のこと。

調査回答企業範囲 ※ただし、表中の（※1）項目は上場会社単位ベースの値で回答  
日清食品ホールディングス、日清食品、日清食品市東、日清食品ナル

調査回答企業範囲 ※ただし、表内の（※1）項目は上場会社単位ベースの値で回答  
花王

花王、カネボウ化粧品、エッキップ、カネボウコスミコイン、花王ソニタリープロダクツ、花王スプロタクツ小田原、花王プロフェッショナル・サービス、ヘルスケア・コスメティ、花王クリエイター、花王グローバルカスタマーマーケティング、花王カタマーマーケティング、カネボウ化粧品販売、花王フィールドマーケティング、花王製紙富士、花王ビジネスソリューションズ、花王生活研究室、花王ビューティー、伊野紙、ゴールドウェルジャパン、モルトランクジャパン、花王ロジスティクス

企業名	証券コード	業種
コカ・コーラ ポトラーズジャパンホールディングス	2579	水産・農林・食料品

●偏差値（評価の侧面別）

側面	偏差値	正社員採用数		
		正社員数		業種平均 偏差値
		新卒	中途	
①経営戦略への組み込み	66.0	9,008人	192人	51.7
②推進体制の構築	68.6	1,020人	69人	51.3
③ガバナンス	56.8	56.6	52.3	52.8
④全社的な環境 ・ルールの整備	56.6			
⑤管理職の行動・意識改革	61.3			
⑥従業員の行動・意識改革	68.0			
⑦情報開示	66.7			

※回答対象エリアは日本国内。  
回答企業範囲は企業ごとに異なる

●各制度の実績値

側面	偏差値	各制度の実績値		
		正社員数		年次 有給休暇
		男性	女性	
①経営戦略への組み込み	66.0	18.2年	14.3年	年次 有給休暇
②推進体制の構築	68.6	9.0年	7.7年	平均 取得日数
③ガバナンス	56.8	20%	0.0%	男性育児休業取得率
④全社的な環境 ・ルールの整備	56.6			
⑤管理職の行動・意識改革	61.3			
⑥従業員の行動・意識改革	68.0			
⑦情報開示	66.7			

※回答対象エリアは日本国内。  
回答企業範囲は企業ごとに異なる

●取締役の実績値

| 側面 | 偏差値 |
<th colspan="2
| --- | --- |

企業名	証券コード	業種
大塚ホールディングス	4578	医薬品

●偏差値（評価の侧面別）

側面	偏差値	業種平均 偏差値
①経営戦略への組み込み	59.5	51.5
②推進体制の構築	65.7	51.2
③ガバナンス	77.7	54.3
④全社的な環境 ・ルールの整備	61.9	54.4
⑤管理職の行動・意識改革	58.7	52.6
⑥従業員の行動・意識改革	63.3	52.3
⑦情報開示	57.3	49.9

●正社員の実績値

側面	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	5,251人	145人	52人
女性	1,204人	58人	8人
女性比率	22.9%	40.0%	15.4%

●各制度の実績値

平均 勤続年数	男性	17.4年	年次 有給休暇	平均 取得率	74%
	女性	13.4年			
男性育児休業取得率	13%	平均残業時間／月	7時間		

●取締役の実績値

	取締役（※1）	社内取締役（※1）
全数	11人	8人
女性	2人	2人
女性比率	18.2%	25.0%

【女性取締役の目標】（※2）	
目標年度	目標
-	-

●監査役・執行役員・管理職の実績値

	監査役（※1）	執行役員（※1）	管理職
全数	4人	8人	1,762人
女性	1人	2人	163人
女性比率	25.0%	25.0%	9.3%

【女性管理職比率の目標】（※2）	
目標年度	目標
-	-

（※2）女性取締役・女性管理職の目標単位をそれぞれ「人致」及び「比率」で掲載しているが、各企業の実際の設定内容とは異なる場合がある。

目標設定の詳細は、各企業のホームページ参照のこと。

調査回答企業範囲　※ただし、表内（※1）項目は上場会社単位ベースの値で回答

大塚ホールディングス、大塚製薬

企業名	証券コード	業種
富士電機	6504	電気機器

●偏差値（評価の侧面別）

側面	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	10,745人	299人	61人
女性	1,200人	54人	1人
女性比率	11.2%	18.1%	1.6%

●正社員の実績値

※回答対象エリアは日本国内。  
回答企業範囲は企業ごとに異なる

側面	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	20,606人	5,991人	1,415人
女性	19,300人	5,145人	1,340人
女性比率	82%	87%	23時間

●各制度の実績値

※回答対象エリアは日本国内。  
回答企業範囲は企業ごとに異なる

	取締役（※1）	社内取締役（※1）
全数	8人	5人
女性	0人	0人
女性比率	0.0%	0.0%

【女性取締役の目標】（※2）	
目標年度	目標
2020年	1人

●監査役・執行役員・管理職の実績値

	監査役（※1）	執行役員（※1）	管理職
全数	5人	13人	2,558人
女性	1人	0人	48人
女性比率	20.0%	0.0%	1.9%

【女性管理職比率の目標】（※2）	
目標年度	目標
2020年	3%

（※2）女性取締役・女性管理職の目標単位をそれぞれ「人致」及び「比率」で掲載しているが、各企業の実際の設定内容とは異なる場合がある。

目標設定の詳細は、各企業のホームページ参照のこと。

調査回答企業範囲　※ただし、表内（※1）項目は上場会社単位ベースの値で回答

富士電機機器制御、富士電機ICTセンター、富士電機プロティア、富士電機一級建築事務所、富士オフィス＆ライサービス、富士電機ファイズ

企業名	証券コード	業種
大日本印刷	7912	その他製品

●偏差値（評価の侧面別）

側面	偏差値	業種平均 偏差値
①経営戦略への組み込み	62.8	48.5
②推進体制の構築	65.7	47.2
③ガバナンス	54.9	48.5
④全社的な環境 ・ルールの整備	61.2	48.9
⑤管理職の行動・意識改革	77.7	48.6
⑥従業員の行動・意識改革	68.0	47.5
⑦情報開示	65.7	48.0

●正社員の実績値

側面	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	10,775人	160人	47人
女性	2,093人	62人	11人
女性比率	19.4%	38.8%	23.4%

●各制度の実績値

平均 勤続年数	男性	19.1年	年次 有給休暇	平均 取得率	51%
	女性	13.5年			
男性育児休業取得率	30%	平均残業時間／月	17時間		

●取締役の実績値

	取締役（※1）	社内取締役（※1）
全数	11人	9人
女性	0人	0人
女性比率	0.0%	0.0%

【女性取締役の目標】（※2）	
目標年度	目標
-	-

（※2）女性取締役・女性管理職の目標単位をそれぞれ「人致」及び「比率」で掲載しているが、各企業の実際の設定内容とは異なる場合がある。

目標設定の詳細は、各企業のホームページ参照のこと。

調査回答企業範囲　※ただし、表内（※1）項目は上場会社単位ベースの値で回答

大日本印刷

企業名	証券コード	業種
関西電力	9503	電気・ガス業

●偏差値（評価の侧面別）

側面	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	20,130人	320人	12人
女性	1,446人	48人	7人
女性比率	7.2%	15.0%	58.3%

●各制度の実績値

平均 勤続年数	男性	23.4年	年次 有給休暇	平均 取得率	96%
	女性	16.4年			
男性育児休業取得率	100%	平均残業時間／月	20時間		

●監査役・執行役員・管理職の実績値

	監査役（※1）	執行役員（※1）	管理職
全数	7人	34人	2,584人
女性	1人	0人	37人
女性比率	14.3%	0.0%	1.4%

※回答対象エリアは日本国内。  
回答企業範囲は企業ごとに異なる

（※2）女性取締役・女性管理職の目標単位をそれぞれ「人致」及び「比率」で掲載しているが、各企業の実際の設定内容とは異なる場合がある。

目標設定の詳細は、各企業

企業名	証券コード	業種
伊藤忠テクノソリューションズ	4739	情報・通信業

●偏差値（評価の侧面別）

側面	偏差値	業種平均 偏差値
①経営戦略への組み込み	70.2	49.3
②推進体制の構築	59.6	48.1
③ガバナンス	54.3	49.5
④全社的な環境 ・ルールの整備	62.5	49.2
⑤管理職の行動・意識改革	66.9	49.0
⑥従業員の行動・意識改革	65.6	48.0
⑦情報開示	68.8	49.1

●正社員の実績値

側面	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
		全数	女性
①経営戦略への組み込み	4,320人	124人	81人
②推進体制の構築	700人	45人	7人
③ガバナンス	16.2%	36.3%	8.6%
④全社的な環境 ・ルールの整備			
⑤管理職の行動・意識改革			
⑥従業員の行動・意識改革			
⑦情報開示			

※回答対象エリアは日本国内。  
回答企業範囲は企業ごとに異なる

●各制度の実績値

平均 勤続年数	男性	14.0年	年次 有給休暇	平均 取得率	72%
	女性	13.0年			
	男性育児休業取得率	14%			

●取締役の実績値

	取締役（※1）	社内取締役（※1）
全数	9人	5人
女性	1人	0人
女性比率	11.1%	0.0%

【女性取締役の目標】（※2）

目標年度	目標
2020年	2人

【女性管理職比率の目標】（※2）

目標年度	目標
2020年	8%

→

●監査役・執行役員・管理職の実績値

	監査役（※1）	執行役員（※1）	管理職
全数	3人	23人	1,188人
女性	0人	0人	56人
女性比率	0.0%	0.0%	4.7%

【女性管理職比率の目標】（※2）

目標年度	目標
2020年	8%

→

（※2）女性取締役・女性管理職の目標単位をそれぞれ「人數」及び「比率」で掲載しているが、各企業の実際の設定内容とは異なる場合がある。

目標設定の詳細は、各企業のホームページ参照のこと。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内（※1）項目は上場会社単位ベースの値で回答

エヌ・ティ・ティ・データ

日本ユニシス

企業名	証券コード	業種
日本ユニシス	8056	情報・通信業

●偏差値（評価の侧面別）

側面	偏差値	業種平均 偏差値
①経営戦略への組み込み	62.4	49.3
②推進体制の構築	60.0	48.1
③ガバナンス	78.5	49.5
④全社的な環境 ・ルールの整備	61.0	49.2
⑤管理職の行動・意識改革	61.3	49.0
⑥従業員の行動・意識改革	56.6	48.0
⑦情報開示	67.1	49.1

※回答対象エリアは日本国内。  
回答企業範囲は企業ごとに異なる

●正社員の実績値

側面	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
		全数	女性
①経営戦略への組み込み	3,995人	75人	10人
②推進体制の構築	730人	31人	2人
③ガバナンス	18.3%	41.3%	20.0%
④全社的な環境 ・ルールの整備			
⑤管理職の行動・意識改革			
⑥従業員の行動・意識改革			
⑦情報開示			

●各制度の実績値

平均 勤続年数	男性	20.3年	年次 有給休暇	平均 取得率	86%
	女性	18.2年			
	男性育児休業取得率	23%			

●取締役の実績値

	取締役（※1）	社内取締役（※1）
全数	9人	6人
女性	2人	0人
女性比率	22.2%	0.0%

【女性取締役の目標】（※2）

目標年度	目標
-	-

●監査役・執行役員・管理職の実績値

	監査役（※1）	執行役員（※1）	管理職
全数	5人	18人	590人
女性	1人	1人	39人
女性比率	20.0%	5.6%	6.6%

【女性管理職比率の目標】（※2）

目標年度	目標
2020年	10%

（※2）女性取締役・女性管理職の目標単位をそれぞれ「人數」及び「比率」で掲載しているが、各企業の実際の設定内容とは異なる場合がある。

目標設定の詳細は、各企業のホームページ参照のこと。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内（※1）項目は上場会社単位ベースの値で回答

エヌ・ティ・ティ・データ

日本ユニシス

企業名	証券コード	業種
丸紅	8002	卸売業

●偏差値（評価の侧面別）

側面	偏差値	業種平均 偏差値
①経営戦略への組み込み	59.3	47.0
②推進体制の構築	59.6	47.9
③ガバナンス	51.5	47.1
④全社的な環境 ・ルールの整備	65.1	47.4
⑤管理職の行動・意識改革	58.7	49.4
⑥従業員の行動・意識改革	67.8	47.4
⑦情報開示	65.4	49.0

※回答対象エリアは日本国内。

回答企業範囲は企業ごとに異なる

●正社員の実績値

側面	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
		全数	女性
①経営戦略への組み込み	4,228人	136人	16人
②推進体制の構築	1,136人	47人	3人
③ガバナンス	26.9%	34.6%	18.8%
④全社的な環境 ・ルールの整備			
⑤管理職の行動・意識改革			
⑥従業員の行動・意識改革			
⑦情報開示			

●各制度の実績値

平均 勤続年数	男性	17.3年	年次 有給休暇	平均 取得率	55%
	女性	15.1年			
	男性育児休業取得率	18%			

●取締役の実績値

	取締役（※1）	社内取締役（※1）
全数	10人	6人
女性	1人	0人
女性比率	10.0%	0.0%

【女性取締役の目標】（※2）

目標年度	目標
-	-

●監査役・執行役員・管理職の実績値

側面	偏差値	業種平均 偏差値
①経営戦略への組み込み	47.0	49.3
②推進体制の構築	47.9	48.1

企業名	証券コード	業種
三井物産	8031	卸売業

●偏差値（評価の侧面別）

側面	偏差値	業種平均 偏差値
①経営戦略への組み込み	58.7	47.0
②推進体制の構築	56.6	47.9
③ガバナンス	70.2	47.1
④全社的な環境 ・ルールの整備	63.5	47.4
⑤管理職の行動・意識改革	66.2	49.4
⑥従業員の行動・意識改革	70.2	47.4
⑦情報開示	70.1	49.0

●正社員の実績値

側面	偏差値	正社員採用数		
		正社員数		新卒
		全数	女性	
①経営戦略への組み込み	58.7	5,859人	183人	42人
②推進体制の構築	56.6	1,642人	80人	4人
③ガバナンス	70.2	28.0%	43.7%	9.5%
④全社的な環境 ・ルールの整備	63.5			
⑤管理職の行動・意識改革	66.2			
⑥従業員の行動・意識改革	70.2			
⑦情報開示	70.1			

※回答対象エリアは日本国内。  
回答企業範囲は企業ごとに異なる

●各制度の実績値

側面	偏差値	各制度の実績値			
		平均勤続年数		年次有給休暇	平均取得率
		男性	女性	平均取得日数	14日
①経営戦略への組み込み	58.7	18.9年	17.5年	72%	
②推進体制の構築	56.6				
③ガバナンス	70.2				
④全社的な環境 ・ルールの整備	63.5				
⑤管理職の行動・意識改革	66.2				
⑥従業員の行動・意識改革	70.2				
⑦情報開示	70.1				

性別	年次有給休暇	平均取得率
男性	12%	平均残業時間／月

●取締役の実績値

側面	取締役（※1）	社内取締役（※1）	
		全数	女性
全数	14人	9人	
女性	2人	0人	
女性比率	14.3%	0.0%	

【女性取締役の目標】（※2）	
目標年度	目標
-	-

→ 【女性取締役の目標】（※2）

●監査役・執行役員・管理職の実績値

側面	監査役（※1）	執行役員（※1）	管理職	
			全数	女性
全数	5人	44人	3,551人	
女性	1人	1人	221人	
女性比率	20.0%	2.3%	6.2%	

【女性管理職比率の目標】（※2）	
目標年度	目標
2020年	-

→ 【女性管理職比率の目標】（※2）

（※2）女性取締役・女性管理職の目標単位をそれぞれ「人數」及び「比率」で掲載しているが、各企業の実際の設定内容とは異なる場合がある。

目標設定の詳細は、各企業のホームページ参照のこと。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内（※1）項目は上場会社単位ベースの値で回答  
三井物産

●取締役の実績値

側面	取締役（※1）	社内取締役（※1）	
		全数	女性
全数	6人	1人	
女性	0人	0人	
女性比率	0.0%	0.0%	

【女性取締役の目標】（※2）	
目標年度	目標
-	-

→ 【女性取締役の目標】（※2）

●監査役・執行役員・管理職の実績値

側面	監査役（※1）	執行役員（※1）	管理職	
			全数	女性
全数	5人	47人	-	
女性	1人	5人	-	
女性比率	20.0%	10.6%	-	

【女性管理職比率の目標】（※2）	
目標年度	目標
-	-

→ 【女性管理職比率の目標】（※2）

（※2）女性取締役・女性管理職の目標単位をそれぞれ「人數」及び「比率」で掲載しているが、各企業の実際の設定内容とは異なる場合がある。

目標設定の詳細は、各企業のホームページ参照のこと。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内（※1）項目は上場会社単位ベースの値で回答  
アーストリテイリング、ユニーク、シュー、リンクセオリー・ジャパン、コンツーデコニエジャパン

企業名	証券コード	業種
セブン&アイ・ホールディングス	3382	小売業

●偏差値（評価の侧面別）

側面	偏差値	正社員の実績値		
		正社員数		新卒
		全数	女性	
①経営戦略への組み込み	66.5	25,509人	920人	380人
②推進体制の構築	65.7	6,887人	428人	34人
③ガバナンス	67.1	27.0%	46.5%	8.9%
④全社的な環境 ・ルールの整備	67.1			
⑤管理職の行動・意識改革	63.9			
⑥従業員の行動・意識改革	50.5			
⑦情報開示	65.9			

※回答対象エリアは日本国内。  
回答企業範囲は企業ごとに異なる

●各制度の実績値

側面	偏差値	各制度の実績値			
		平均勤続年数		年次有給休暇	平均取得率
		男性	女性	平均取得日数	14日
①経営戦略への組み込み	66.5	17.1年	12.9年	73%	
②推進体制の構築	65.7				
③ガバナンス	67.1				
④全社的な環境 ・ルールの整備	67.1				
⑤管理職の行動・意識改革	63.9				
⑥従業員の行動・意識改革	50.5				
⑦情報開示	65.9				

※回答対象エリアは日本国内。  
回答企業範囲は企業ごとに異なる

●取締役の実績値

側面	取締役（※1）	社内取締役（※1）	
		全数	女性
全数	22人	16人	
女性	3人	2人	
女性比率	13.6%	12.5%	

【女性取締役の目標】（※2）	
目標年度	目標
-	-

→ 【女性取締役の目標】（※2）

●監査役・執行役員・管理職の実績値

側面	監査役（※1）	執行役員（※1）	管理職	
			全数	女性
全数	-	-	3,899人	
女性	-	-	1,030人	
女性比率	-	-	26.4%	

※回答対象エリアは日本国内。  
回答企業範囲は企業ごとに異なる

自社設定の詳細は、各企業のホームページ参照のこと。

セブンホールディングス、りそな銀行、埼玉りそな銀行、近畿大阪銀行

企業名	証券コード	業種
三井住友トラスト・ホールディングス	8309	銀行業

●偏差値（評価の侧面別）

側面	偏差値	業種平均 偏差値
①経営戦略への組み込み	61.2	55.2
②推進体制の構築	66.9	54.3
③ガバナンス	57.1	52.1
④全社的な環境 ・ルールの整備	66.4	55.2
⑤管理職の行動・意識改革	59.1	54.2
⑥従業員の行動・意識改革	50.2	55.2
⑦情報開示	59.2	53.4

●正社員の実績値

側面	正社員数	正社員採用数		業種平均 偏差値
		新卒	中途	
		全数	女性	
①経営戦略への組み込み	9,116人	433人	86人	55.2
②推進体制の構築	4,239人	254人	25人	54.3
③ガバナンス	46.5%	58.7%	29.1%	52.1
④全社的な環境 ・ルールの整備				55.2
⑤管理職の行動・意識改革				54.2
⑥従業員の行動・意識改革				55.2
⑦情報開示	100%	平均残業時間／月	20時間	

※回答対象エリアは日本国内。  
回答企業範囲は企業ごとに異なる

●各制度の実績値

平均 勤続年数	男性	17.0年	年次 有給休暇	平均 取得率	66%
	女性	13.6年			
	男性育児休業取得率	100%			

●取締役の実績値

	取締役（※1）	社内取締役（※1）
全数	25人	18人
女性	1人	0人
女性比率	4.0%	0.0%

【女性取締役の目標】（※2）

目標年度	目標
-	-

●監査役・執行役員・管理職の実績値

	監査役（※1）	執行役員（※1）	管理職
全数	-	17人	2,549人
女性	-	0人	259人
女性比率	-	0.0%	10.2%

【女性管理職比率の目標】（※2）

目標年度	目標
-	-

（※2）女性取締役・女性管理職の目標単位をそれぞれ「人數」及び「比率」で掲載しているが、各企業の実際の設定内容とは異なる場合がある。

目標設定の詳細は、各企業のホームページ参照のこと。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内（※1）項目は上場会社単位ベースの値で回答

三井住友トラスト・ホールディングス、三井住友信託銀行

企業名	証券コード	業種
高知銀行	8416	銀行業

●偏差値（評価の侧面別）

側面	正社員数	正社員採用数		業種平均 偏差値
		新卒	中途	
		全数	女性	
①経営戦略への組み込み	50.6	55.2		55.2
②推進体制の構築	71.6	54.3		54.3
③ガバナンス	61.4	52.1		52.1
④全社的な環境 ・ルールの整備	66.7	55.2		55.2
⑤管理職の行動・意識改革	63.4	54.2		54.2
⑥従業員の行動・意識改革	63.4	55.2		55.2
⑦情報開示	58.7	53.4		

※回答対象エリアは日本国内。  
回答企業範囲は企業ごとに異なる

●各制度の実績値

平均 勤続年数	男性	19.0年	年次 有給休暇	平均 取得率	54%
	女性	16.0年			
	男性育児休業取得率	67%			

●取締役の実績値

	取締役（※1）	社内取締役（※1）
全数	9人	6人
女性	2人	1人
女性比率	22.2%	16.7%

【女性取締役の目標】（※2）

目標年度	目標
-	-

●監査役・執行役員・管理職の実績値

	監査役（※1）	執行役員（※1）	管理職
全数	4人	-	424人
女性	0人	-	98人
女性比率	0.0%	-	23.1%

【女性管理職比率の目標】（※2）

目標年度	目標
2018年	22.7%

（※2）女性取締役・女性管理職の目標単位をそれぞれ「人數」及び「比率」で掲載しているが、各企業の実際の設定内容とは異なる場合がある。

目標設定の詳細は、各企業のホームページ参照のこと。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内（※1）項目は上場会社単位ベースの値で回答

高知銀行

企業名	証券コード	業種
野村ホールディングス	8604	証券、商品先物取引業

●偏差値（評価の侧面別）

側面	正社員数	正社員採用数		業種平均 偏差値
		新卒	中途	
		全数	女性	
①経営戦略への組み込み	13,187人	652人	76人	51.2
②推進体制の構築	5,349人	313人	19人	56.0
③ガバナンス	40.6%	48.0%	25.0%	50.0
④全社的な環境 ・ルールの整備				55.1
⑤管理職の行動・意識改革	14.9年	年次 有給休暇	平均 取得率	64%
⑥従業員の行動・意識改革	14.1年	平均 取得日数	12日	50.2
⑦情報開示	0%	平均残業時間／月	14時間	57.7

※回答対象エリアは日本国内。  
回答企業範囲は企業ごとに異なる

●各制度の実績値

平均 勤続年数	男性	14.9年	年次 有給休暇	平均 取得率	74%
	女性	14.1年			
	男性育児休業取得率	0%			

●取締役の実績値

	取締役（※1）	社内取締役（※1）
全数	16人	10人
女性	2人	0人
女性比率	12.5%	0.0%

【女性取締役の目標】（※2）

目標年度	目標
-	-

●監査役・執行役員・管理職の実績値

	監査役（※1）	執行役員（※1）	管理職
全数	-	27人	4,393人
女性	-	0人	475人
女性比率	-	0.0%	10.8%

※回答対象エリアは日本国内。  
回答企業範囲は企業ごとに異なる

●各制度の実績値

平均 勤続年数	男性	17.3年	年次 有給休暇	平均 取得率	74%
	女性	15.0年			
	男性育児休業取得率	100%			

●取締役の実績値

	取締役（※1）	社内取締役（※1）
全数	13人	9人
女性	0人	0人
女性比率	0.0%	0.0%

【女性取締役の目標】（※2）

目標年度	目標

企業名	証券コード	業種
オリックス	8591	保険業、その他金融業

●偏差値（評価の側面別）

側面	偏差値	業種平均 偏差値
①経営戦略への組み込み	66.0	55.6
②推進体制の構築	66.1	54.3
③ガバナンス	61.7	53.6
④全社的な環境 ・ルールの整備	75.5	58.3
⑤管理職の行動・意識改革	61.0	55.6
⑥従業員の行動・意識改革	72.0	56.7
⑦情報開示	62.2	55.4

●正社員の実績値

側面	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	3,767人	68人	61人
女性	1,572人	38人	14人
女性比率	41.7%	55.9%	23.0%

●各制度の実績値

平均勤続年数	男性	15.4年	年次有給休暇	平均取得率	79%
女性	14.5年			平均取得日数	15日
男性育児休業取得率	1%		平均残業時間／月	23時間	

※回答対象エリアは日本国内。  
回答企業範囲は企業ごとに異なる

企業名	証券コード	業種
M S & A Dインシュアランスグループホールディングス	8725	保険業、その他金融業

●偏差値（評価の側面別）

側面	偏差値	業種平均 偏差値	正社員数	正社員採用数	
				新卒	中途
①経営戦略への組み込み	65.4	55.6	31,823人	1,327人	344人
②推進体制の構築	66.9	54.3	16,051人	950人	136人
③ガバナンス	75.4	53.6	50.4%	71.6%	39.5%
④全社的な環境 ・ルールの整備	71.3	58.3			
⑤管理職の行動・意識改革	79.8	55.6			
⑥従業員の行動・意識改革	67.8	56.7			
⑦情報開示	65.0	55.4			

※回答対象エリアは日本国内。  
回答企業範囲は企業ごとに異なる

●各制度の実績値

平均勤続年数	男性	13.7年	年次有給休暇	平均取得率	55%
女性	11.9年		平均取得日数	16日	
男性育児休業取得率	61%	平均残業時間／月	17時間		

●取締役の実績値

	取締役（※1）	社内取締役（※1）
全数	12人	6人
女性	1人	0人
女性比率	8.3%	0.0%

【女性取締役の目標】（※2）	
目標年度	目標
-	-

【女性管理職比率の目標】（※2）	
目標年度	目標
2020年	23%

【女性監査役・執行役員・管理職の目標】（※2）	
目標年度	目標
2020年	15%

（※2）女性取締役・女性管理職の目標単位をそれぞれ「人數」及び「比率」で掲載しているが、各企業の実際の設定内容とは異なる場合がある。

目標設定の詳細は、各企業のホームページ参照のこと。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内（※1）項目は上場会社単位ベースの値で回答  
オリックス

●取締役の実績値

	取締役（※1）	社内取締役（※1）
全数	12人	7人
女性	2人	0人
女性比率	16.7%	0.0%

【女性取締役の目標】（※2）	
目標年度	目標
-	-

●監査役・執行役員・管理職の実績値

	監査役（※1）	執行役員（※1）	管理職
全数	4人	16人	7,798人
女性	2人	1人	551人
女性比率	50.0%	6.3%	7.1%

【女性管理職比率の目標】（※2）	
目標年度	目標
2020年	15%

（※2）女性取締役・女性管理職の目標単位をそれぞれ「人數」及び「比率」で掲載しているが、各企業の実際の設定内容とは異なる場合がある。

目標設定の詳細は、各企業のホームページ参照のこと。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内（※1）項目は上場会社単位ベースの値で回答  
三井住友海上火災保険、あいおいニッセイ同和損害保険、三井ダイレクト損害保険、三井住友海上あいおい生命保険、三井住友海上プライマー生命保険、M S & A インシュアラントホールディングス

## II. 平成 30 年度「女性活躍度調査」の結果概要

### 1. 「ダイバーシティ2.0 行動ガイドライン」7つのアクションに基づく取組状況

平成 30 年度「女性活躍度調査」では、P.6 [4. 平成 30 年度「なでしこ銘柄」のコンセプト] にて示した通り、「(改訂版) ダイバーシティ2.0 行動ガイドライン」に則り調査を行いました。

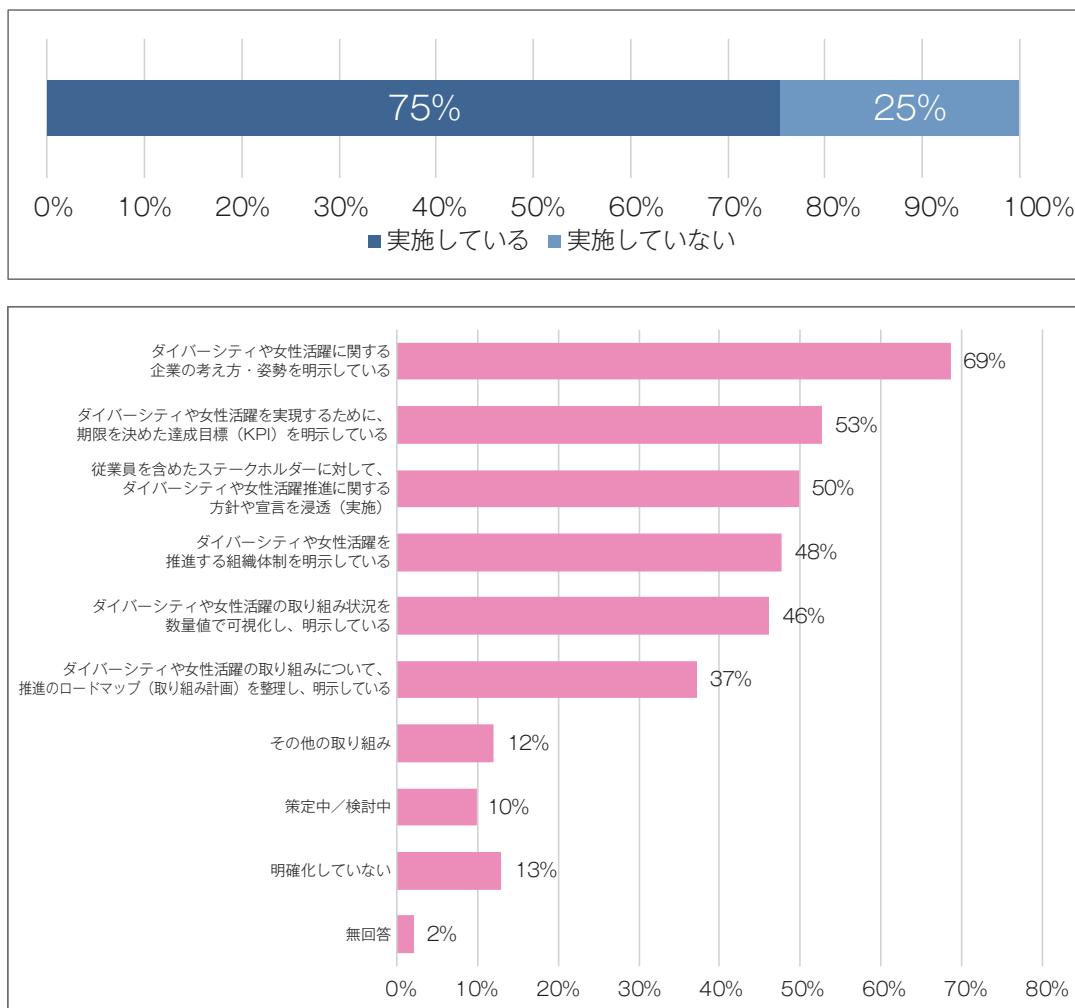
ここでは、平成 30 年度「女性活躍度調査」の結果から、同ガイドラインの①～⑦の側面について、各社の取組状況を紹介します。①～⑥の各項目における外部への公表状況は、⑦「情報公開」の欄に記載してあります。

#### ① 経営戦略への組み込み

全体で 75% の企業が、ダイバーシティや女性活躍推進が経営戦略に不可欠であることの明確化を方針や宣言等で実施しています。個別の取組内容では、「ダイバーシティや女性活躍に関する企業の考え方・姿勢を明示している」が 69%、「ダイバーシティや女性活躍を実現するために、期限を決めた達成目標 (KPI) を明示している」が 53% でした。

また、「ダイバーシティや女性活躍の取り組み状況を数量値で可視化し、明示している」企業が 46%、「ダイバーシティや女性活躍の取り組みについて、推進のロードマップを整理し、明示している」企業は 37% と、現状の可視化と計画的な推進には課題が見られるようです。

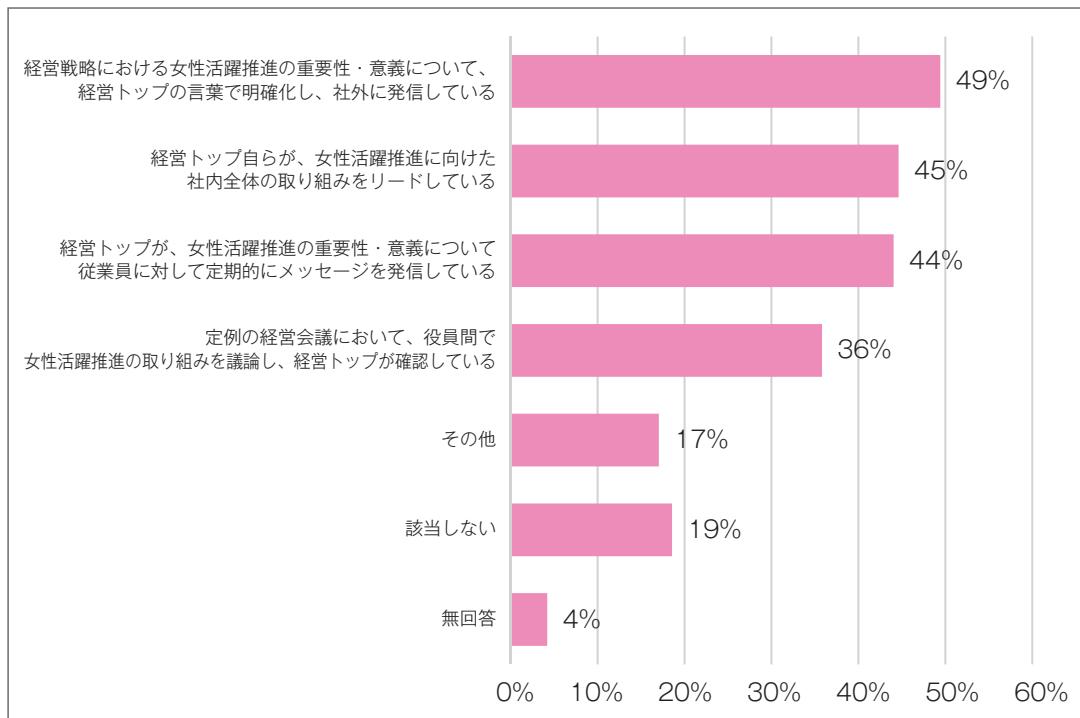
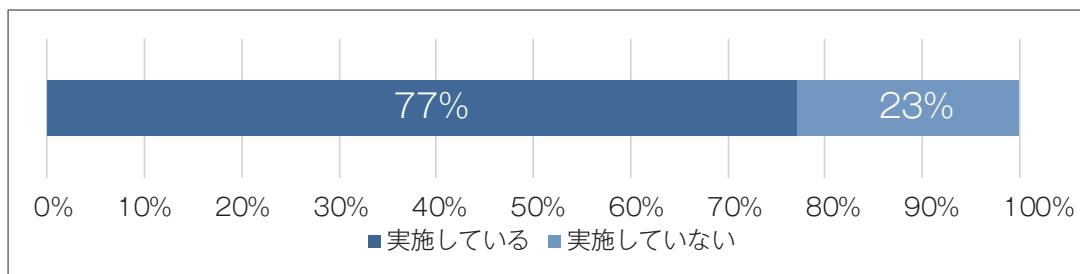
問：ダイバーシティ経営や女性活躍推進が経営戦略に不可欠であることを方針や宣言等で明確化しているか（複数回答（以下、MA））（n=522）【Q1】



経営トップのコミットメントについて、全体で 77% の企業が取り組んでいると回答しています。このうち、経営トップが自ら女性活躍の重要性を「対外的」に発信している企業は半数程度(49%)、経営トップが「社内の取り組みをリード」したり、「従業員に対してメッセージを発信」していると回答した企業も 4 割を超えていました。

他方、「定例の役員会議で女性活躍推進の取組を議論し、それをトップが確認している」企業は 36% であり、ボードメンバーが一体となった推進に向けて、取組を深化させていく必要性が伺えます。

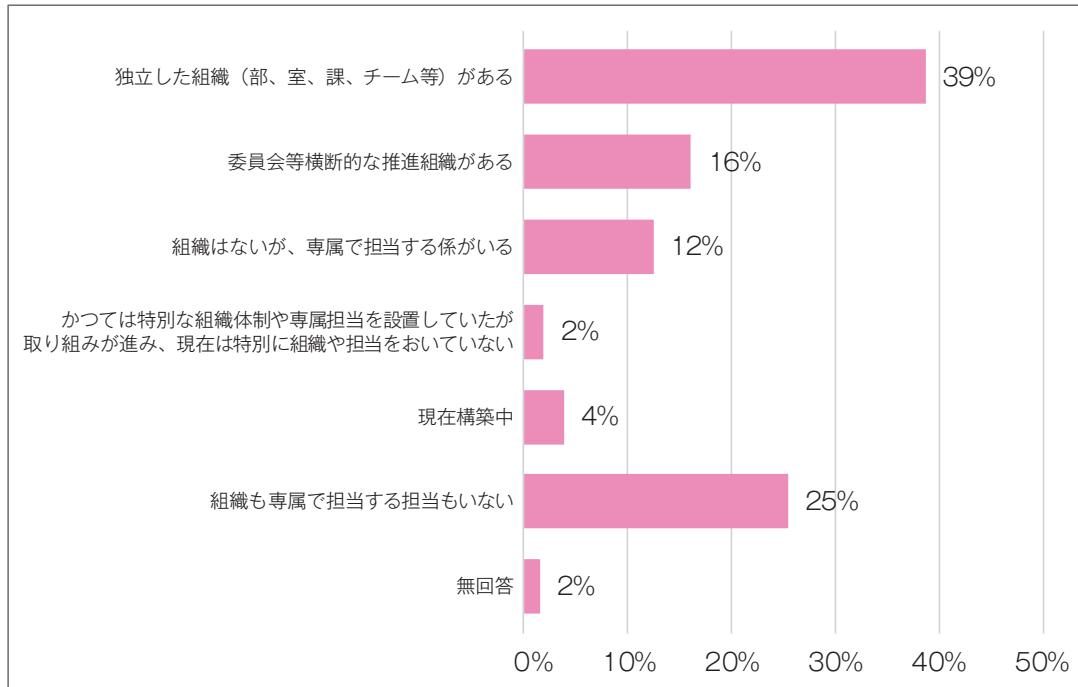
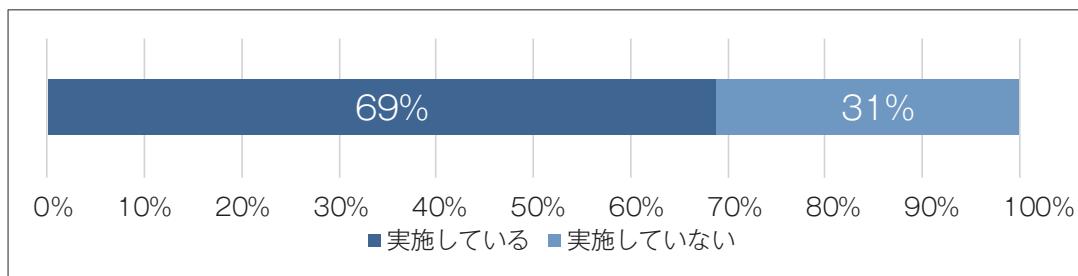
問：女性活躍推進の取組を経営トップがリード（コミット）しているか（MA）（n=522）  
[Q3]



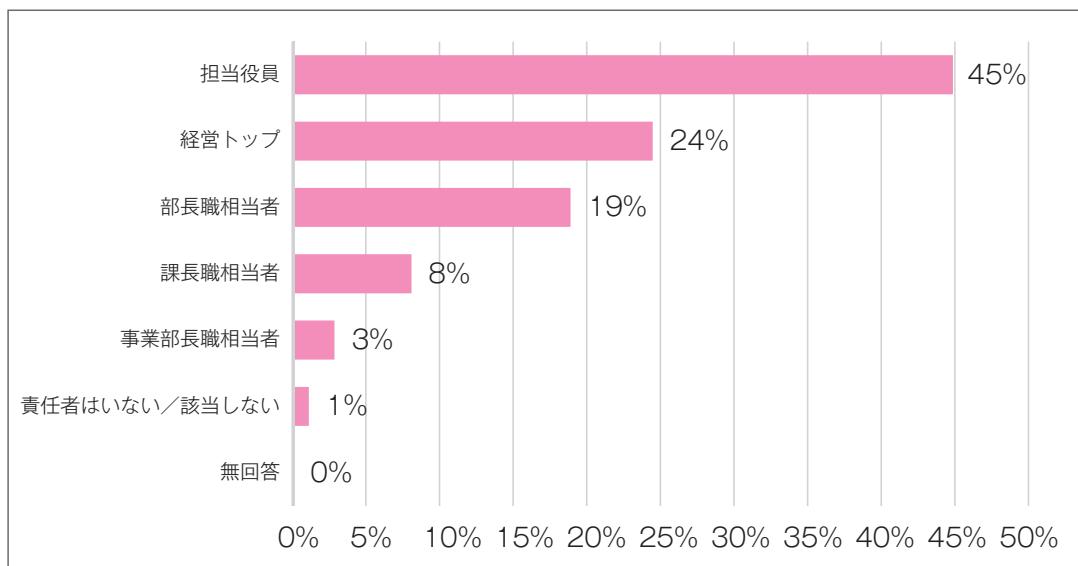
② 推進体制の構築

女性活躍推進のための組織体制を構築している企業は 69% あり、多くの企業が何らかの推進組織を構築した上で女性活躍に取り組んでいます。内訳では、「独立した組織がある」が 39%、「委員会等横断的な推進組織がある」が 16% でした。その組織の責任者は、「担当役員」が担う割合が最も高く（45%）、次いで「経営トップ」（24%）となりました。

## 問：女性活躍推進のための組織体制（単一回答（以下 SA））(n=522) [Q4]



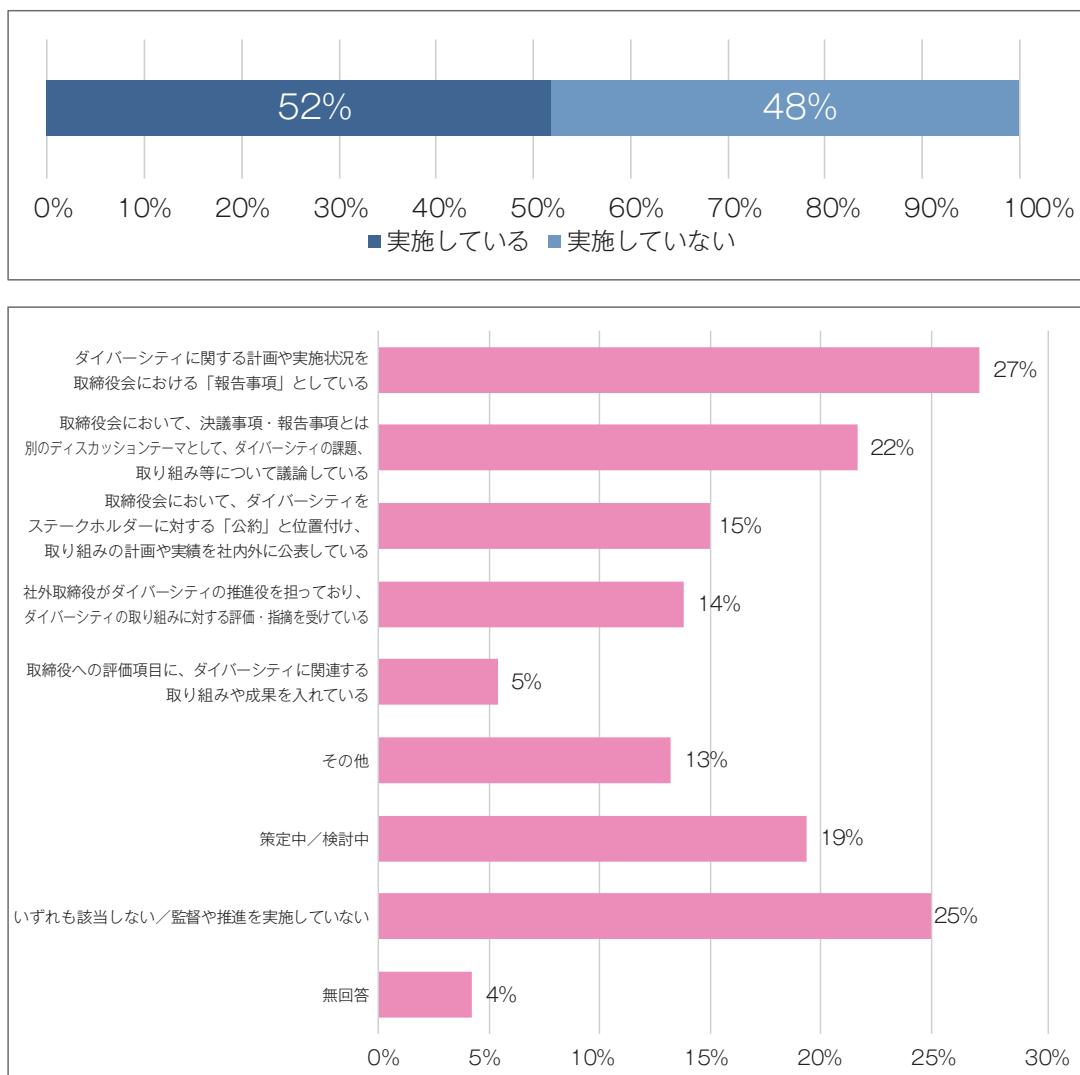
## 問：(前問で独立した組織があると答えた場合、) 最高責任者の役職 (SA) (n=286) [Q4SQ2]



### ③ ガバナンス

取締役会におけるダイバーシティ経営の取組に対する監督・推進については、約半数の企業が何らかの取組を行っています。個別の取組では、「ダイバーシティに関する実施状況を取締役会における「報告事項」としている」、あるいは「報告事項とは別のテーマとして議論している」企業はともに2割を超えたが、「社外取締役から取り組みに対する評価・指摘を受けている」と回答した企業は14%で、取締役会が、ダイバーシティ経営を監督・推進していくにあたり、今後、さらに外部を意識した発信や評価の取り入れが期待されます。また、着実な推進という意味で、「取締役の評価項目にダイバーシティに関連する取り組みや成果を入れている」取組についても重要と考えますが、そのような企業は少数（5%）にとどまっています。

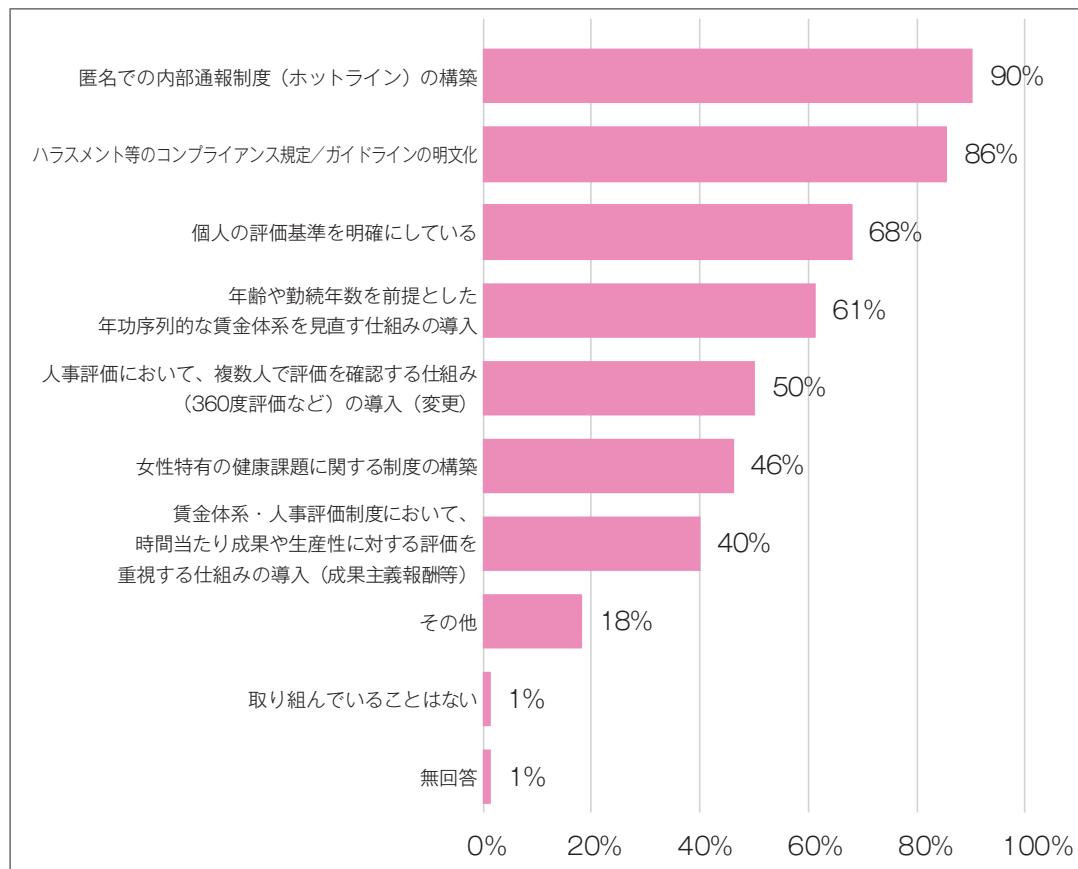
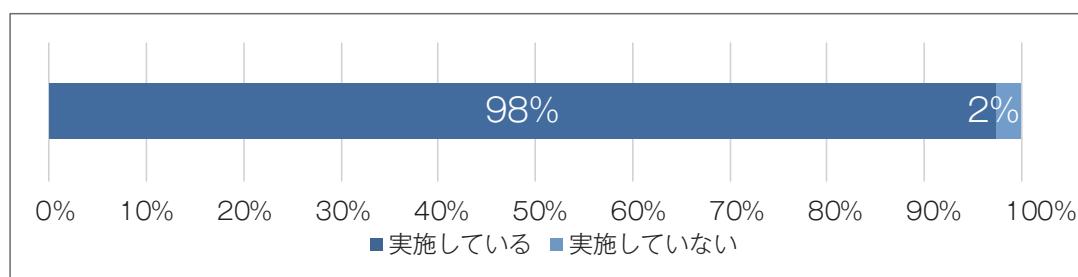
問：取締役会にて、経営におけるダイバーシティの取組の監督や推進をしているか（MA）  
(n=522)[Q10]



#### ④ 全社的な環境・ルールの整備

「属性に関わらず活躍できるような人事評価や制度構築に取り組んでいる」と回答した企業は、全体で98%でした。取組別には、「匿名での内部通報制度（ホットライン）の構築」が最も多く(90%)、「ハラスメント等のコンプライアンス規定／ガイドラインの明文化」が次に続きます(86%)。「複数人で評価を確認する仕組みの導入」を行う企業が約半数あり、「その他」の中には「アンコンシャス・バイアス研修を通じた公平な成長機会提供の風土醸成」といった回答がありました。従業員自身が声を上げやすいような仕組みづくりについては、既に多くの企業で取り組まれており、その上で、「属性によらない明確な基準での公正な評価」と「年功賃金の見直し」等を重視していることが伺えます。

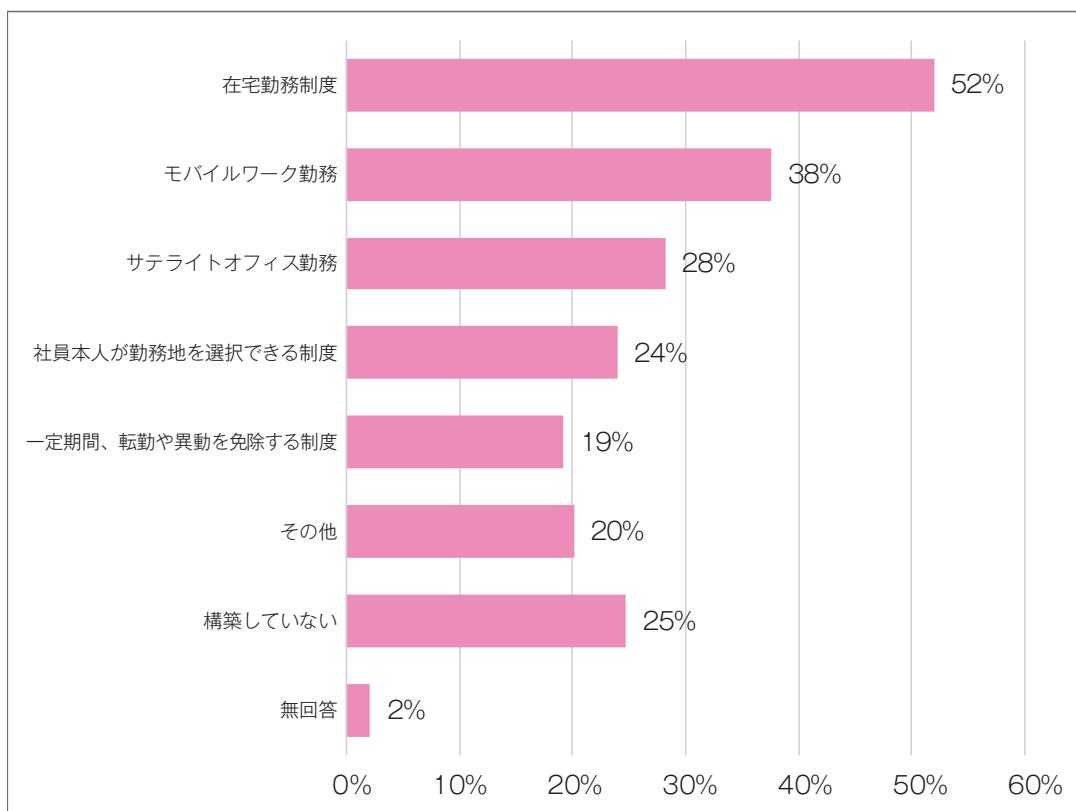
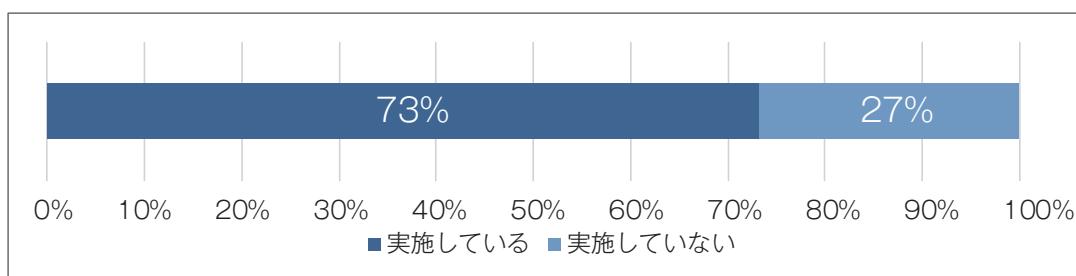
問：属性に関わらず活躍できるような人事評価や制度構築に取り組んでいるか（MA）  
(n=522) [Q11]



全体で 73% の企業が、柔軟な勤務（場所）を認める制度を構築しており、内訳となる全ての取組において、その実施率が昨年度より伸びていました。

具体的な伸び率は、「在宅勤務制度 43% → 52%」、「モバイルワーク勤務 30% → 38%」、「サテライトオフィス勤務 21% → 28%」、「社員本人が勤務地を選択できる制度 14% → 24%」、「一定期間、転勤や異動を免除する制度 13% → 19%」となっており、多くの企業で働く場所の選択肢を拡大させていることが伺えます。ライフステージの変化に合わせたキャリア継続の手段を確保するためにも、引き続き、人事異動に関する制度を含めた柔軟な制度構築が進むことが期待されます。

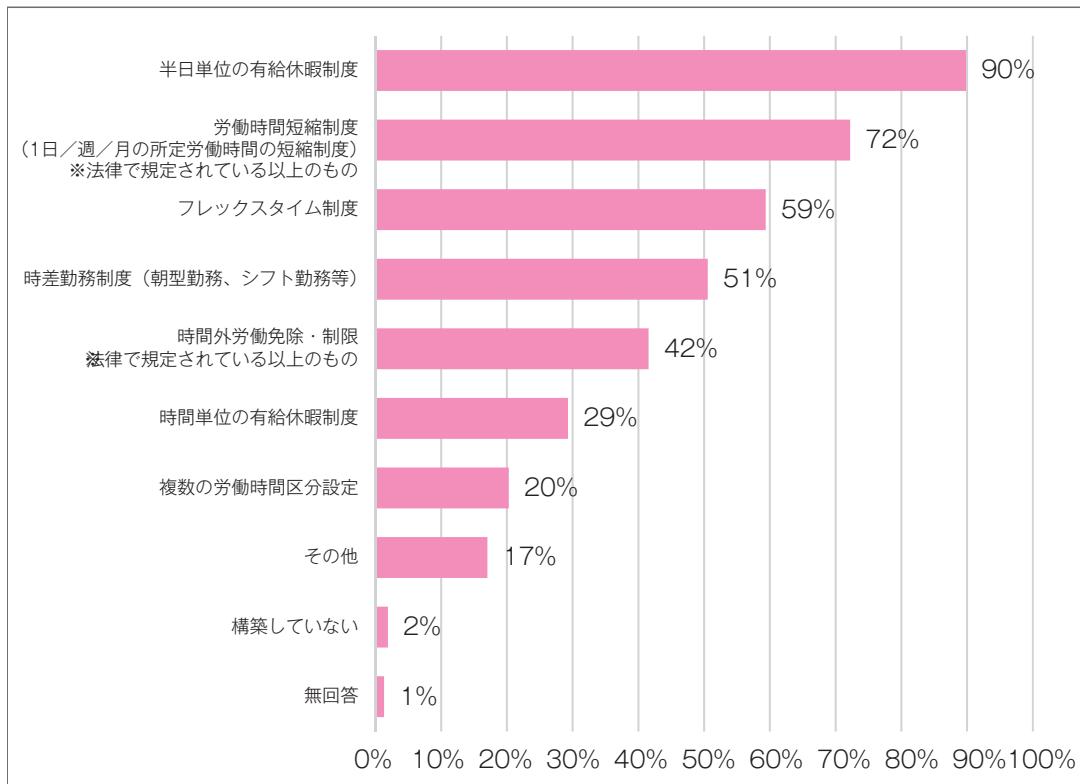
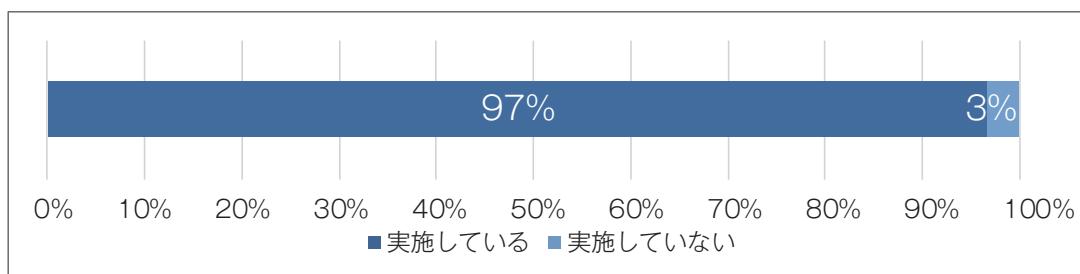
### 問：柔軟な勤務（場所）を認めるために構築している制度（MA）(n=522) [Q12]



前述の柔軟な勤務（場所）を認める制度を構築している企業が 73% であったのに対し、柔軟な勤務（時間）を認める制度を構築している企業は 97% に上りました。

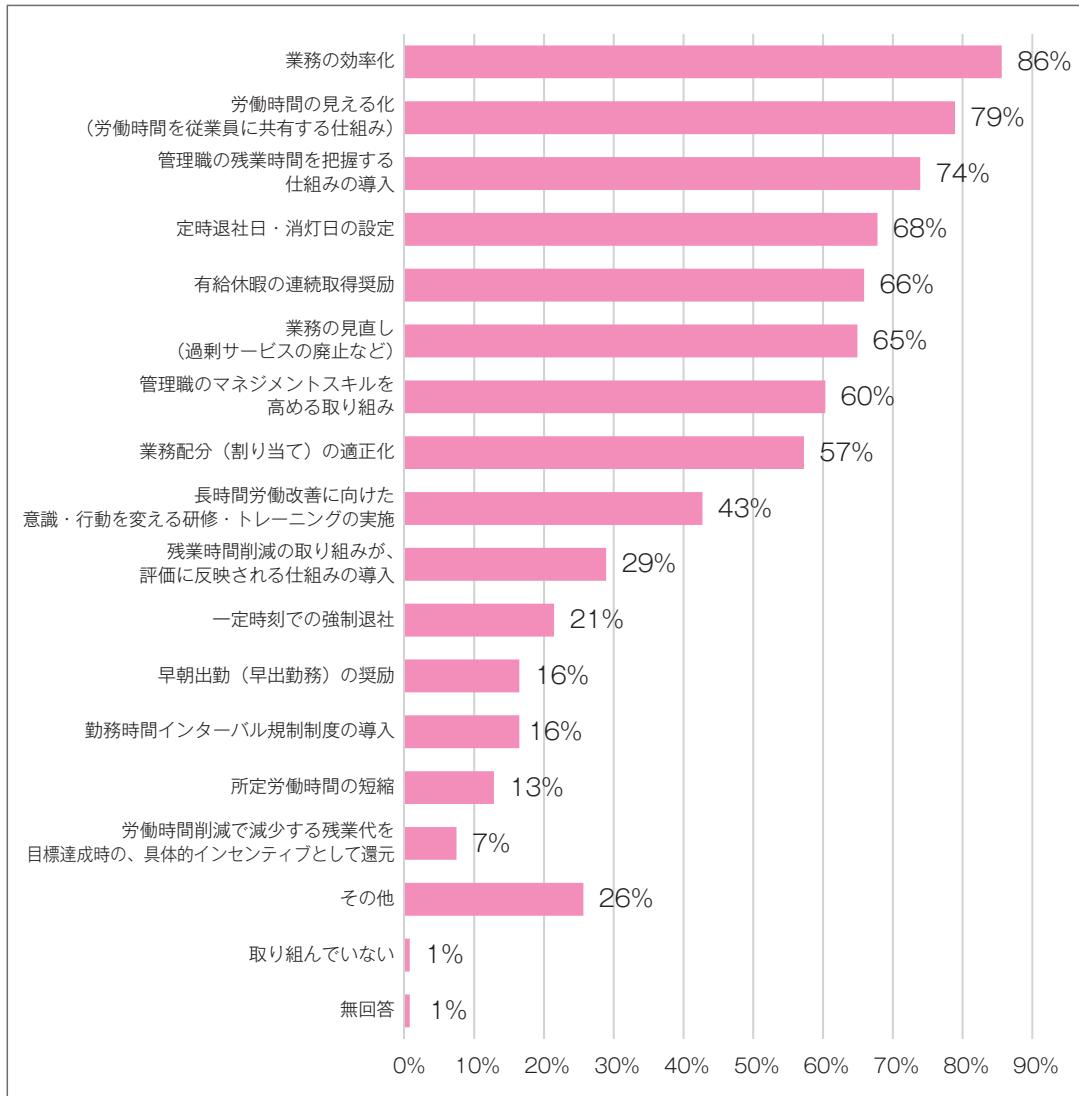
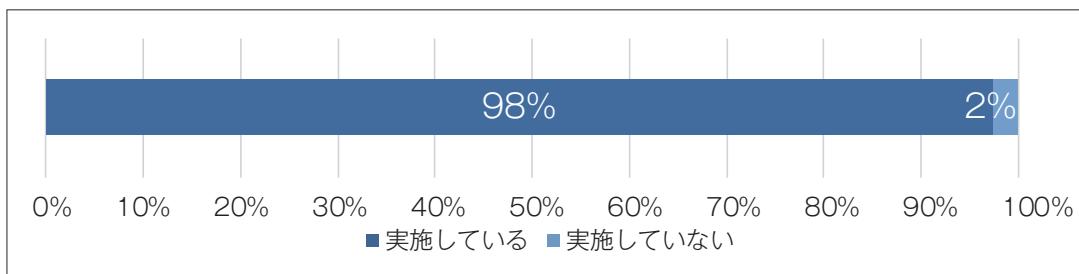
取組別では、9 割の企業が半日単位の有給制度を導入している一方で、時間単位の有給休暇制度を構築している企業は 29% にとどまっています。

## 問：柔軟な勤務（時間）を認めるために構築している制度（MA）（n=522）【Q13】



労働時間の適正化については、98%の企業で何らかの取組を実施している結果となりました。取組別には、「業務の効率化」と回答した企業が86%と最も多く、次いで「労働時間の見える化（79%）」、「管理職の残業時間を把握する仕組みの導入（74%）」が続きます。また、「業務の見直し」や「業務配分の適正化」による労働時間適正化に取り組む企業は多いものの、「残業時間削減の取り組みが評価に反映される仕組みの導入」や「一定時刻での強制退社」といった、従業員本人の行動に直接働きかける取組をしている企業は3割未満でした。組織的な業務の見直しを行うとともに、従業員自らが積極的に行動を変えていくための働きかけやインセンティブ付けも必要であると考えられます。

## 問：労働時間適正化において取り組んでいるもの（MA）（n=522）[Q15]

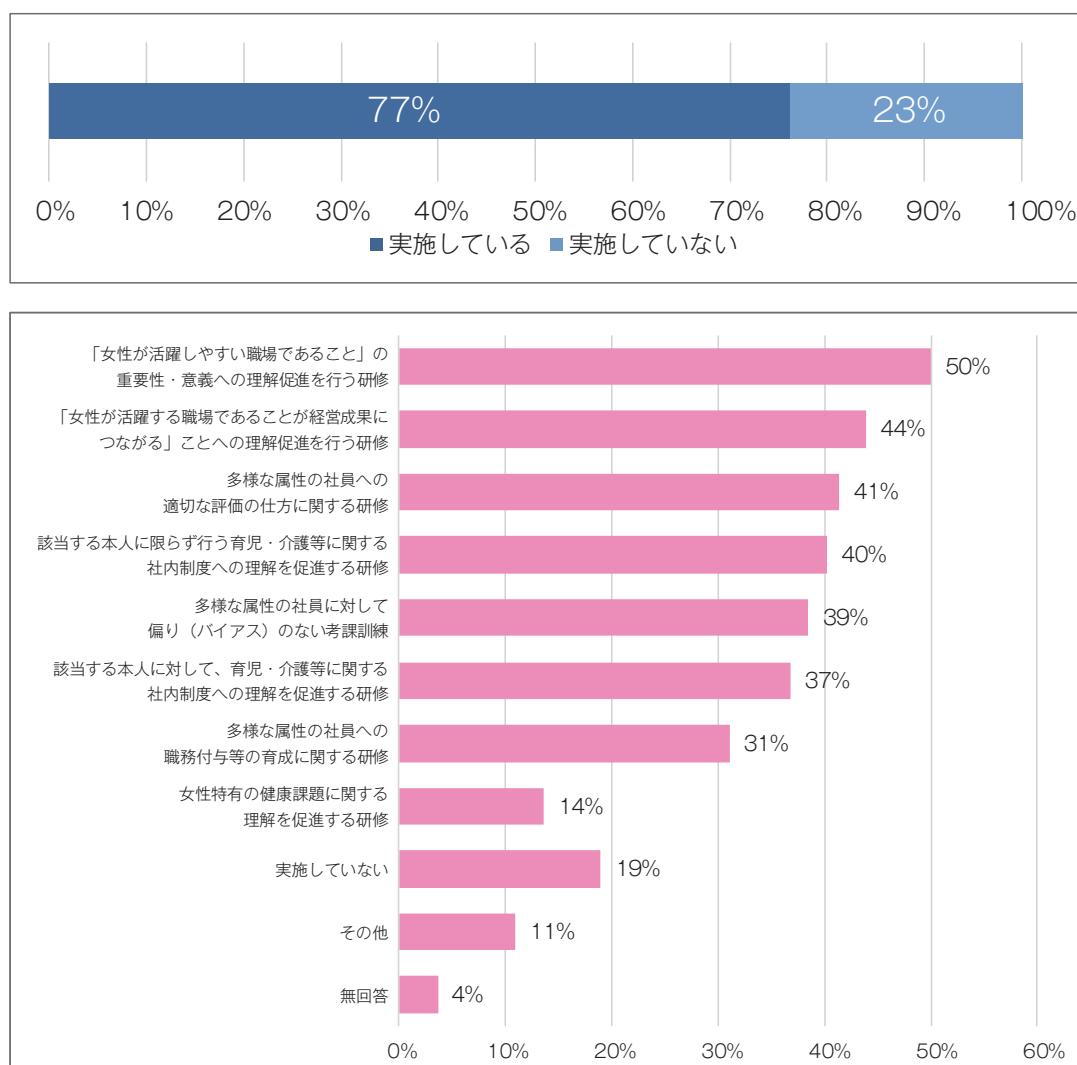


## ⑤ 管理職の行動・意識改革

管理職の行動・意識改革に向けた取組状況では、全体で77%の企業が管理職や次世代幹部候補に対して、「従業員が属性に関わらず活躍できる職場環境の整備や適切なマネジメントのための研修を実施している」と回答しています。

取組別には、約半数の企業が「『女性が活躍しやすい職場であること』の重要性・意義への理解促進を行う研修」を実施しており、「多様な属性の社員への適切な評価の仕方に関する研修」や「多様な属性の社員に対して偏り（バイアス）のない考課訓練」といった具体的なマネジメント手法に関する研修も約4割の企業で行われています。他方、「女性特有の健康課題に関する理解を促進する研修」は14%にとどまり、幅広い視点での意識醸成が進むことが期待されます。

### 問：従業員が属性に関わらず活躍できる職場環境の整備や適切なマネジメント促進のための管理職・次世代幹部候補に対する研修内容（MA）（n=522）【Q16】

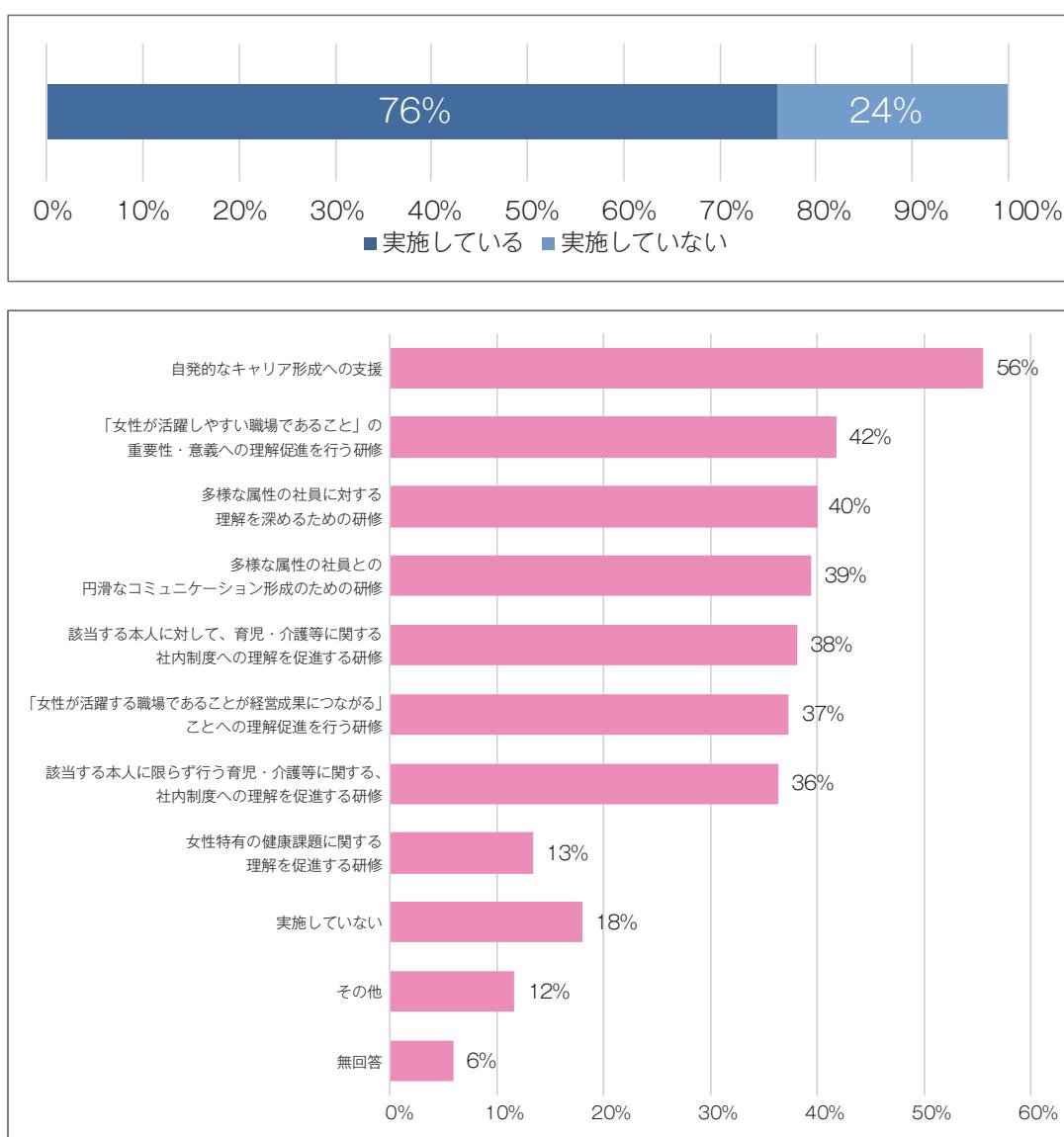


## ⑥ 従業員の行動・意識改革

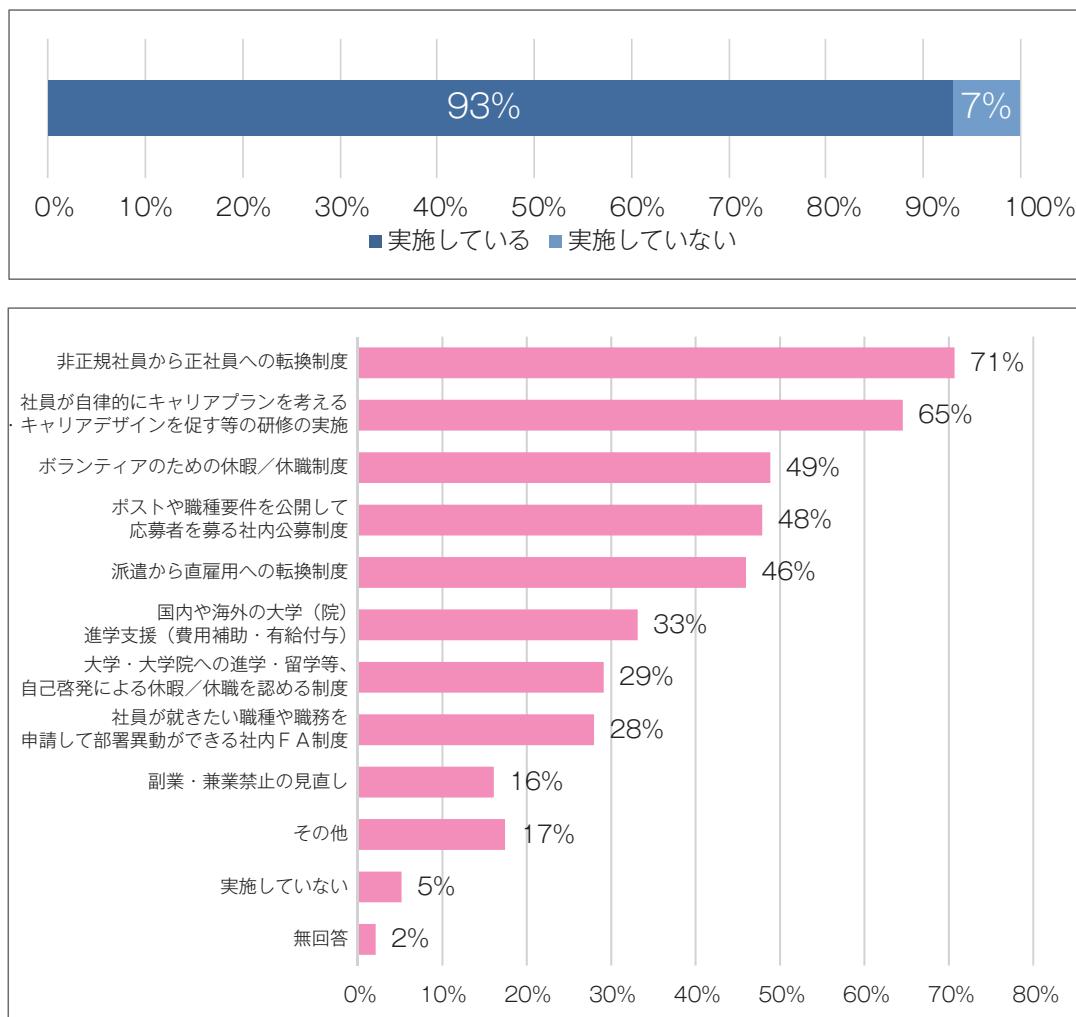
従業員の行動・意識改革に向けた取組も管理職と同水準（76%）で実施されています。「自発的なキャリア形成への支援」に取り組む企業が56%と最も高く、次いで、「『女性が活躍しやすい職場であること』の重要性・意義への理解促進を行う研修」が42%と続きました。

その他、従業員個人のキャリア形成を支援するための具体的な制度や取組状況については、65%の企業が「自律的にキャリアプランを考える等の研修」を実施しており、前述の「自発的なキャリア形成への支援」とともに、キャリアへのオーナーシップ育成を重視する企業が多いことがうかがえます。一方で、「副業・兼業禁止の見直し」をしている企業は16%にとどまっています。

### 問：女性活躍推進に向けた従業員に対する行動や意識改革を促す研修（トレーニングを含む）として行っていること（MA）（n=522）[Q18]



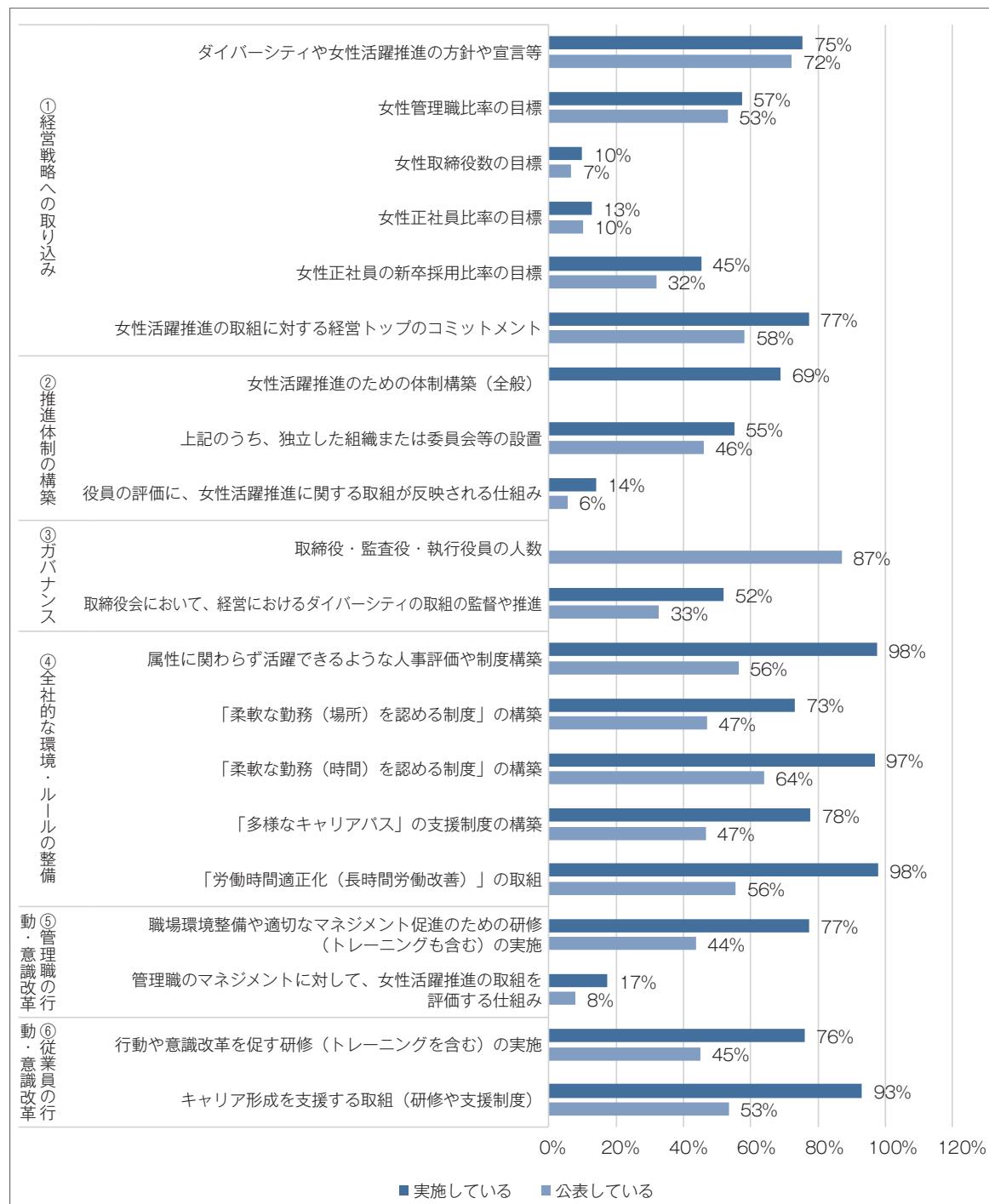
問：従業員個人のキャリア形成を支援する取組として行っているもの（MA）（n=522）  
[Q19]



⑦ 情報開示（再掲を含む）

女性活躍推進に関する取組及び実績の開示状況については、「取締役・監査役・執行役員の人数」の開示が最も進んでおり(87%)、次いで「ダイバーシティや女性活躍推進の方針や宣言等(72%)」、「柔軟な勤務（時間）を認める制度」の構築(64%)となりました。一方で、「女性取締役数」や「女性正社員比率」といった実績値に係る目標設定、あるいは「役員の評価に、女性活躍推進に関する取組が反映される仕組み」や「管理職のマネジメントに対して、女性活躍推進の取組を評価する仕組み」などの“個人の評価”に関する事項については、取組・開示ともに低い水準でした。

また、④全社的な環境・ルールの整備に関しては制度設計はなされているものの、情報開示が進んでいない傾向にありました。



※回答企業 522 社をベースに、施策や目標作成を実施している企業の割合および、それを公表している割合を表示。

## 2. リーダー層における女性の登用

女性活躍度調査で聴取した各種実績について、全回答企業の平均値は下記の通りです。

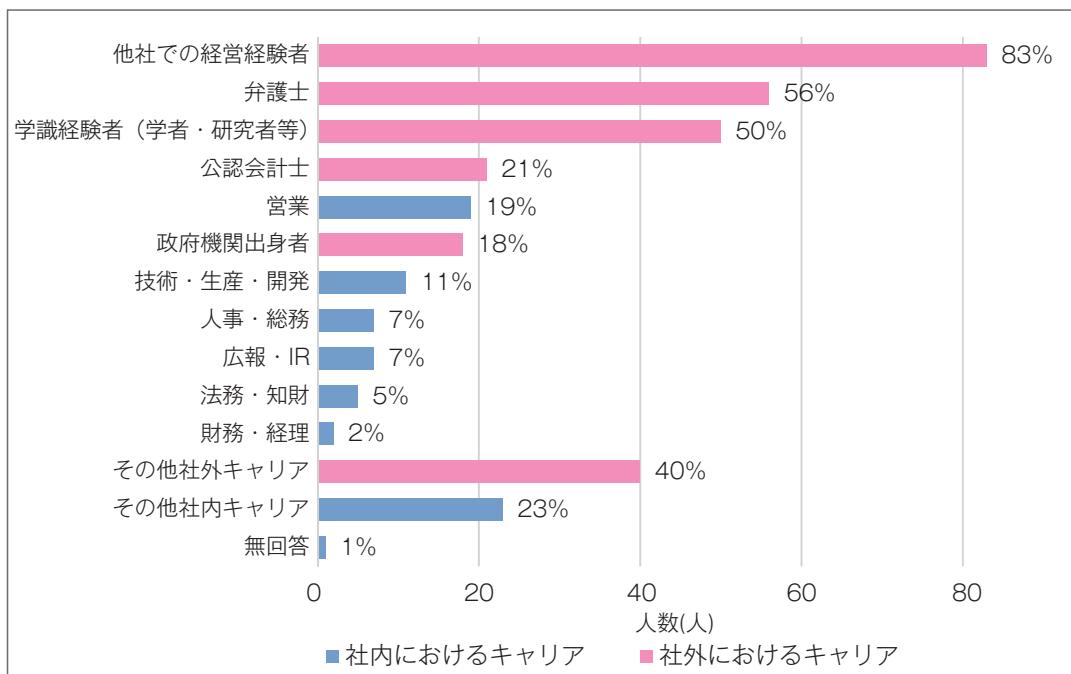
項目名	比率	項目名	比率
女性取締役比率	6.9%	女性正社員の離職率	32.7%
女性社内取締役比率	2.3%	女性採用比率（新卒）	37.1%
女性監査役比率	6.6%	女性採用比率（中途）	29.8%
女性執行役員比率	3.1%	女性管理職比率	8.0%
女性雇用比率（女性正社員登用比率）	26.3%	新規管理職に占める女性比率	13.6%
正社員の平均勤続年数男女差	3.0年		

平成 27 年 12 月に閣議決定された「第 4 次男女共同参画基本計画」において示された、各役職における女性比率の目標に対し、全回答企業の平均値は下記の通りです。

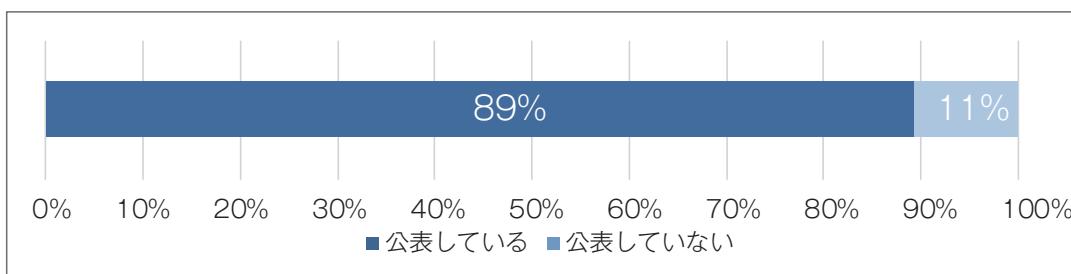
各役職における女性比率		
役職名	平成 30 年度企業平均実績値	2020 年政府目標値
役員	6.8%	10%
部長相当職	4.0%	10%
課長相当職	9.5%	15%
係長相当職	19.2%	25%

今年度は、女性取締役の有無だけでなく、女性取締役のキャリアバックグラウンドを調査しました。その結果、「他社での経営経験者」が最も多く、次いで「弁護士」、「学識経験者（学者・研究者等）」といったキャリアを有している人材が多く登用されている傾向が明らかになりました。社内でキャリアを積んだ女性取締役のキャリアバックグラウンドとしては、「営業」の経験が最も多い結果になりました。また、これらの女性取締役のキャリアバックグラウンドは約 9 割の企業が公表しています。

問：(女性取締役が1人以上いる企業で、) 女性取締役のバックグラウンド (MA)  
(n=278) [Q7]



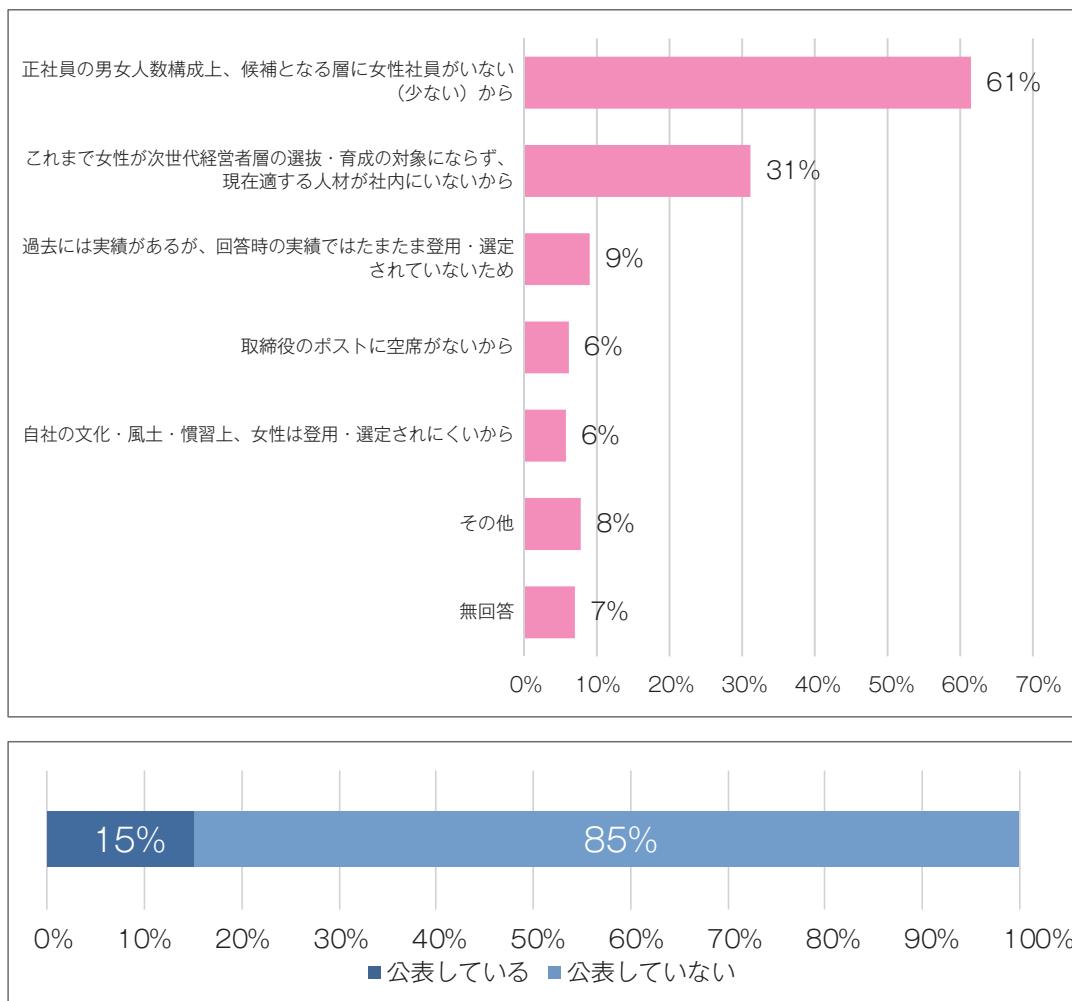
女性取締役のバックグラウンドの公表有無(n=265(未回答 15 社を除く))



また、女性取締役がいない理由については、61%の企業が「正社員の男女人数構成上、候補となる層に女性社員がいない（少ない）から」と回答しています。次いで、「これまで女性が次世代経営者層の選抜・育成の対象にならず、現在適する人材が社内にいないから」という回答が多く(31%)、早期の育成等パイプライン強化の必要性が伺えました。

更に、女性取締役がいない理由を公表している企業は、わずか15%にとどまりました。「(改訂版) ダイバーシティ2.0行動ガイドライン」では、<労働市場・資本市場が特に重視する項目>として、「取締役・監査役に女性がいない場合はその理由と、達成までの人材確保計画 (KPI、ロードマップ)」を掲げています。企業には、労働市場と資本市場の双方に向けて、女性取締役がいない理由とともに、今後の数値的な目標とそこに至るまでの方針や具体的な取組、取組に対する評価を一体的に、ストーリーとして開示していくことが求められます。

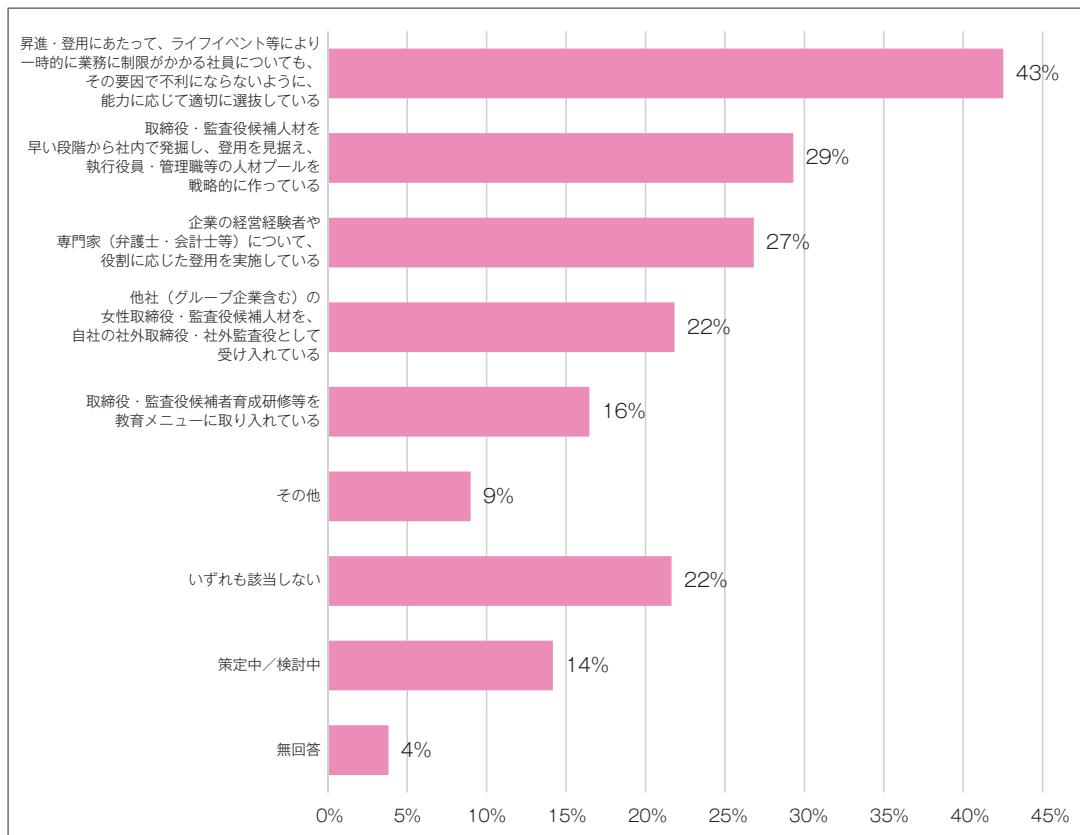
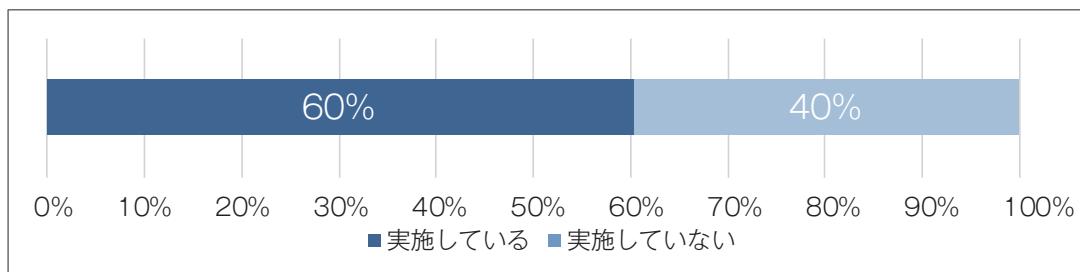
## 問：女性取締役がいない理由（MA）（n=244）[Q8]



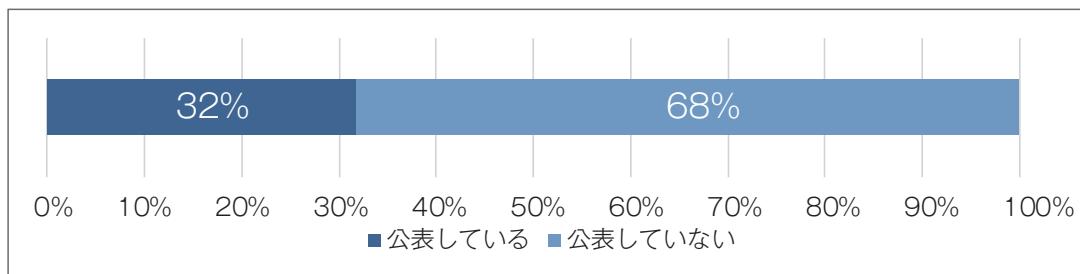
他方、全体で 60% の企業が、女性取締役を増やすための取組を行っており、32% の企業がそれを公表しています。女性取締役比率の実績値が 6.9% であることを踏まえると、まずは取組の裾野拡大が望まれます。

取組別には、「昇進・登用にあたって、ライフイベント等により一時的に業務に制限がかかる社員についても、その要因で不利にならないように、能力に応じて適切に選抜している」と回答する企業が最も多く 43% でした。次いで、「取締役・監査役候補人材を早い段階から社内で発掘し、登用を見据え、執行役員・管理職等の人材プールを戦略的に作っている」との回答が 29% で、約 1/3 の企業がパイプラインの強化に取り組んでいました。また、「その他」と回答した企業においては、「役員をアドバイザーとする制度の導入」や「候補人材となる女性社員のキャリアの中で、グループ社の社長などトップの役職を経験させる」といった取組を行っており、各社様々な工夫により女性取締役増加への取組を進めていることが伺えます。

## 問：女性取締役を増やすための取組（MA）（n=522）[Q9]



### 女性取締役を増やすための取組の対外公表の有無（n=318）



前述の通り、女性取締役候補となる層に女性社員がない（少ない）実態を踏まえると、企業は、社外からの専門家登用や他社の女性取締役の受け入れ等について可能性を検討するとともに、社内でも各層における育成や人材プールの構築を戦略的に進めていくことが必要です。

経済産業省でも、将来の企業経営を担う女性幹部人材の創出を後押しするため、（公財）野村マ

ネジメント・スクールが開催する「女性リーダーのための経営戦略講座」を後援しており、米国ハーバード・ビジネス・スクールの教授陣を招聘した合宿研修には、中小企業を含む幅広い業種・規模の企業が参加（過去3回で185名）しています<sup>14</sup>。

世界経済フォーラムによる「ジェンダー・ギャップ指数2018」における日本の順位は149か国中110位で、前回114位から4ランク浮上したものの、依然G7中で最下位です。とりわけ「経済」「政治」分野のスコアが低く、役員や指導的地位の女性を増やしていくことは喫緊の課題であり、官民一体となって取組を加速させていくことが期待されます。

---

14 <http://www.gender.go.jp/policy/yakuin/shuryo.html>

内閣府では、企業と女性役員育成研修の修了者のマッチングの土台を提供する観点から、本人の同意を得た上で、内閣府および経済産業省が実施している研修修了者をデータベースとして公開している。

### 3. 注目企業

昨年度に引き続き、女性の活躍推進に向けた企業の具体的取組を「注目企業」として紹介します。平成30年度「なでしこ銘柄」選定に関する女性活躍度調査への回答から、特徴的な取り組みを選んでいます。

#### 1. 個人のキャリア向上につながる兼業・副業、リカレント教育

新たな技術の開発、オープンイノベーションや起業の手段、そして第2の人生の準備として、兼業・副業は有効な手段とされています。また、「人生100年時代」といわれる今、社会人になってから学び直しを行うこと、育児から復職するにあたって新しくスキルや知識を身につけること等の重要性がより増しています。めまぐるしく変わる社会環境の中で、一人ひとりの自発的なキャリア構築は女性活躍、ダイバーシティ経営推進に必要な要素です。兼業・副業支援、リカレント教育を行っている事例を紹介します。

##### ■株式会社堀場製作所

- 「おもしろおかしく」柔軟に働き方を変革し、社員の兼業による社外活躍も支援

「おもしろおかしく」を社是とする同社では、創業以来「人」を最も大切な財産と考え柔軟に働き方を変革し社員の活躍の場を広げてきた。2014年にはダイバーシティ推進プロジェクトである「ステンドグラスプロジェクト」を発足。マインドセットとネットワーキングを通じた女性のキャリア支援、働き方改革など経営トップと人事・現場メンバーが三位一体となって推進している。加えて、兼業許可制度がさらなる女性活躍を支援。同制度は社員からの要望をきっかけに、2003年に導入。社内のスペシャリストとして活躍する傍ら社外でも専門資格を活かして社会貢献を実施する社員が増えつつあり、それが同社や社員自身の成長につながっている。最近では広報部門の社員が自身の子どもの発達障害をきっかけに発達支援の資格を取得し、日々の育児の工夫を発信するブログを書籍化。全国で講演会等を実施しメディアからの取材にも応じる中、「取材の仕方」「情報発信」「プレゼンテーション」等、広報業務のスキルアップや、発達障害者の就労への社内外の理解促進にもつながっている。



▲発達障害をもつ子供への理解・支援に向けて、講演会を開催

##### ■ロート製薬株式会社

- 「社外チャレンジワーク制度・社内ダブルジョブ制度」により、社員一人ひとりの可能性の拡大と自立、多様な働き方を促進

2016年に新たに制定されたコーポレートアイデンティティ「NEVER SAY NEVER（不可能は絶対にない）」の実現に向け、社員一人ひとりが常識の枠を超えてチャレンジすることができる一つの仕組みとして、兼業と社内の部署兼務を可能とする「社外チャレンジワーク制度・社内ダブ

「ルジョブ制度」を創設。企業の枠を超えた働き方や社外の人と働く「社外チャレンジワーク制度」では、本人の成長を促すとともに自立・自走する社員が増えることを目指している。同制度の開始1年目には60人強の応募があり、目薬の製造現場での経験を活かした地ビール事業など個人の成長と地域貢献を実現。これらの制度が個人の可能性を広げ、多様性が活きる社風づくりにも寄与している。

### ■株式会社新生銀行

- 働き方改革や、女性活躍推進のための多様で手厚いサポート制度により、社員の自発的なキャリア開発を支援

同行では、従業員のキャリア形成への価値観が多様化する中で、働き方の選択肢を広げ、一人ひとりが自律的なキャリア形成ができるよう、2018年4月より「副業・兼業」を全社員に解禁している。金融機関での副業・兼業制度導入は、情報保護の観点から二の足を踏む企業が多い中、競業や利益相反になる企業での副業禁止など明確かつ最低限の基準のみ設定し、制度導入に至っている。この取組は、大手銀行として初となった。制度導入により、社員の活躍の幅を広げるとともに、社外の人脈やネットワークの拡大がイノベーション創造にも寄与することを期待している。

また、既存の休業制度ではカバーできないとの理由により、従来は退職を余儀なくされていた社員のキャリア継続を目的とし、法定休業に加えて、最長3年の休職を可能とする「ライフサポート休職制度」を採用（分割取得も可）。育児、不妊治療、妊娠、配偶者の転勤、介護等のライフステージにおける個別の事情に対応するとともに、大学・大学院への通学や留学等にも利用可能とすることで、一人ひとりのキャリア構築を支援している。



▲一人ひとりの自律的なキャリア形成に向け、個別にサポート

### ■株式会社野村総合研究所

- オンライン学習システム Coursera の導入による、デジタル先進人材の育成に努めたことで、社員一人ひとりの新たな業務領域の拡大を促進

同社では、従前より研究員・コンサルタントの大学講師兼務を認めており、社員の自発的なキャリア構築に柔軟に対応している。AIやアナリティクスをはじめとするデジタル先進人材の育成を目的に、Coursera（米スタンフォード大発のeラーニング）を採用し2018年度からは全社施策に拡大。機械学習やディープラーニングの講座を希望者全員が受講できる環境を整えた。各社員のペースで空き時間に学習できる機会を提供した結果、既存ビジネス（システムの要件調整やプロジェクトマネジメント）から、デジ



▲留学先での様子

タル領域（データ分析プロジェクト等）などの新しい業務領域に取り組む社員も出てきている。

また、現場の業務を離れて学ぶ、「海外派遣留学制度（1～2年）」や国内外の顧客先や社内他部門の別業務に従事する「トレーニー制度（半年～2年）」を設けており、多くの女性がこれらの制度を活用して新たな学びを習得している。

## 2. 男性の育児参加支援

女性の社会進出に伴い、共働き世帯数は年々増加傾向にあります。また子育て家庭の多くが核家族であることから、家事・育児の担い手が限られる家族が増加していると考えられます。他方、子供を持つ夫の家事・育児に費やす時間は妻と比べて大幅に短く、国際比較においても低水準です。女性が仕事と家庭を両立し、キャリアの向上を目指すには、男性の育児参加が不可欠であり、それを可能にするためには、企業にも意識改革や環境整備が求められます。積極的に男性の育児参加へ向けた支援を行う企業を紹介します。

### ■株式会社京葉銀行

- 男性の育児休暇をはじめとした多様な休暇制度や、夫婦で育児を考える機会の提供等により、男性の育児参加を全社でサポート

同社では、配偶者出産時から最大5日間の継続的な特別有給休暇の利用に加えて、対象となる子供が2歳年度末に達するまで、最大10日間の有給休暇を充てることができる育児休業の取得を可能にしている。また、年間2日間利用可能なファミリーデー（家族の記念日休暇）の付与や、子供の看護のための特別有給休暇取得が可能であることなど、社員一人ひとりの家庭環境に合った制度を提供している。

さらに、夫婦で育児・家事に対し、考え方を共有する機会を提供する「Family Café」を他社勤務のパートナーも参加ができるよう休日に開催した。その他、「男性従業員のための育児短時間勤務トライアル」では、小学校3年生までの子供を持つ社員を対象に育児短時間勤務制度を利用できるようにすることで、パートナーが本格的に復職した後の継続的な育児参画を可能とし、さらに、女性短時間勤務者への理解促進や自身の働き方の見直しにつながることを目指している。管理職の評価項目に時間管理、有給休暇取得に関するものに加え、男性の育児休業取得や「短時間勤務トライアル」参加についても追記することで、取得・参加を促進している。

上記の取組を通じて、ワークライフバランスひいては従業員満足度の向上を図ることで、顧客に付加価値を提供できる人材の育成を行い、活力ある組織を作りあげている。



▲「Family Café」には、他社勤務のパートナーも参加

## 3. 場所、時間を問わない柔軟な働き方

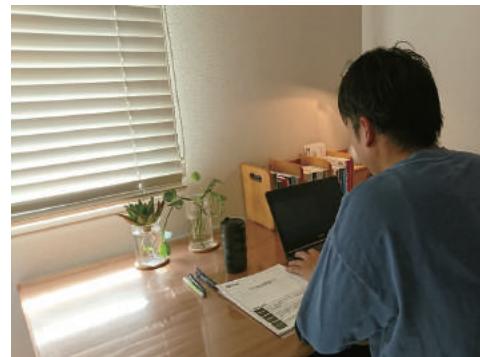
男女共にライフステージの変化が与える勤務時間や勤務地への影響が少なくない中、個々人が自身の働き方をコントロールできれば、女性活躍はより進んでいくと考えられます。時間や場所の制限を設けず、柔軟な働き方で生産性向上を目指す取り組みを紹介します。

## ■アフラック・インコーポレーテッド

- 「柔軟な働き方」「業務プロセス・評価プロセスの見直し」を推し進めることで、女性社員が自律的に自身のキャリア形成を図る取組

多様な働き方の土台作りのため、全部署で業務プロセスの見直しを前提とした時間外労働の削減に取り組み、2017年からは生産性に関する評価指標を導入するなど、アウトプットを評価する風土形成のための施策を実施した。並行して、モバイルワーク環境の改善、サテライトオフィスやコワーキングルームを主要拠点に設置するなどテレワークの環境を整備した。結果として、2017年・2018年ともに全社員が年1回以上在宅勤務を実施した。

また、勤務地の制約から本社に通勤できない社員に対し、本社業務を当該社員が通勤できる拠点で業務遂行するという試みとして、「時間と地理を越える！女性社員へのジョブアサインメント」を実施。この取組により、場所の制約がキャリアに影響を及ぼしていた女性社員に対し、様々なキャリアパスと成長機会の提供を可能とした。2018年には、配偶者の転勤に伴い東京から地方へ転居する女性社員1名を、東京本社の所属員としながら地方支社でその業務を遂行する異動がなされた。



▲2017年、2018年には、全社員が在宅勤務を実施

## ■株式会社リクルートホールディングス

- 「新しい価値の創造」を目指し、リモートワークやサテライトオフィスの導入により、時間や場所に捉われない働き方を実現

現在、同社グループ会社の多くでリモートワークを導入し、グループ1万人超が時間や場所にとらわれない柔軟な働き方を実現。リクルートホールディングスにおいては上限日数無しの運用とともに、派遣社員を含む全従業員を取組の対象としている。そして、リモートワーク導入に伴い、サテライトオフィス（2018年10月時点、全国で約185か所）の利用も開始し、通勤の負担を減らすことで仕事と家庭の両立を支援。その他、フレックスタイム制の導入、労働時間の見える化と、本人・上長・労務の3者による労働時間の適正管理などに取り組む。

また、社内だけでなく、「子育てしながら働きやすい世の中を、共に創る」をテーマとした「fiction!」プロジェクトでは、2015年よりグループ内の人材サービスを提供する事業会社や外部の有識者と連携し、各種プロジェクトを展開している。働く意欲がありながら、育児等の時間制約により希望に合う仕事がみつからないといった悩みに応えるべく、クライアント企業の業務を細分化し、「短時間JOB」を創出。2018年3月末時点で、約17万件の「短時間JOB」を提供。また、高度な専門スキルを持つ人材に対し短時間で成果を上げる働き方として「ZIP WORK」という概念を提唱。取組開始から2年で大手企業中心に1500社から案件の受注に至っている。



## コラム：企業を牽引する女性取締役

近年、日本国内における女性活躍のすそ野は少しづつ広がっているところですが、女性役員比率は、以前として極めて低い水準に留まっています。取締役会の役割・責務を実効的に果たすためには、知識・経験・能力を全体としてバランス良く備え、ジェンダー・国際性の面を含む多様性と適正規模を両立させることが最重要課題であり、そのためにも、特に女性取締役の登用が求められています。また、女性役員の登用のためには、候補となる女性リーダー人材育成の取組を更に推し進める必要があります。ここでは、女性取締役が活躍する事例を紹介します。

### ■サッポロホールディングス株式会社

- 女性活躍推進のための制度改革・風土醸成を進めることで、働きやすい環境の提供のみならず、女性社員のキャリア意識向上に貢献し、役員を目指す女性社員は24.4%に向上

2016年3月にそれまでサッポロビールの人事部長を務めていた福原真弓氏が取締役に就任、人事部門のトップとして自ら原動力となり、女性活躍推進のための制度改革や風土醸成を一挙に押し進めた。2017年4月、内閣府の子育て支援制度である「企業主導型保育事業」をいち早く活用し、「コンソーシアム型」事業所内保育所を恵比寿ガーデンプレイス内に開所した。コンソーシアム型にすることで、同社内にとどまらず、恵比寿ガーデンプレイスタワーに入居するテナント企業の育児期社員の支援、地域の待機児童対策としても貢献している。実現にあたっては、まさに育児期真っ最中の男女によるプロジェクトチームを組織し、アンケートやヒアリング等、社員の生の声を活かす活動を推進・支援することで、構想からわずか1年弱というスピード感をもって開所に至ることができている。

また、2017年より全社員のさらなる働きやすさを追求した制度改革を推進し、2年間で「スーパーフレックス制度」「時間有休」「テレワーク制度」「勤務時間インターバル」を主要事業会社で導入している。

さらに同氏は、自らの女性役員の社外ネットワークを活用し、外部企業との役員を含む女性社員交流会を開催するなど、社内女性社員の意識改革に取り組んだ。その結果、女性社員の管理職志向が上昇。管理職の一歩手前の女性社員へのキャリアアンケートにて「目指す最終的な職位」を「役員」と答えた女性社員が2012年は8.3%だったものが2016年には24.4%に向上した。キャリアサポート事務局の担当役員としても、社員のキャリア形成支援に積極的に取り組み、女性社員は福原氏の存在や活動を肌で感じ、自身のキャリア形成に大きな影響を受けている。

同氏は、「長年の取り組みによって制度改革・風土醸成が進むとともに従業員の意識も高まり、様々な意見やアイデアが自発的に寄せられるようになった。それらに各担当者とともに真剣に向き合ったことが大きな成果に繋がった」と振り返っている。



▲サッポロホールディングス  
株式会社 福原真弓氏

## ■セイコーホールディングス株式会社

- 従来の女性社員が働き続けられる風土を活かし、環境整備を推進。グループを横断して女性活躍推進に取り組むことで、女性管理職比率は大幅に上昇

セイコーホールディングス株式会社にて企業プランディングを担当している金川宏美氏は、2016年より取締役に就任。同社グループには結婚・出産しても仕事を続けられる風土が根付いており、産休・育休をはじめとする制度面での環境整備も年々進んでいる。金川氏も子育てをしながら仕事を続けてきた一人である。会社の顔である広報やプランディングを担う部門を統括している同氏は、同社女性社員が将来のキャリアを考える上でのロールモデルとなっており、社員のキャリア形成にも好影響を与えている。

また、同社グループでは、2014年から女性社員・人事担当者が中心となり構成される「女性活躍推進プロジェクト」と同社社長・グループ各社の人事担当役員によって構成される「女性活躍推進委員会」が両輪となって、研修・講演会の開催やグループ内専用サイトを通じた情報発信、各種制度の導入検討など、グループを横断して女性活躍への取組を推進してきた。結果として、2013年4月1日時点で5.3%だったグループ全体の女性管理職比率は、2018年10月1日時点で11.8%まで上昇した。2017年からは「全員活躍推進会議」が中心となり、女性のみならず全社員が活躍できる環境づくりを目指し、取組を継続している。従業員意識調査では「女性活躍という言葉すら聞かなくなり、あたりまえに全社員が活躍できる風土になることが理想」といった声も生まれてきており、今後も引き続き意識改革や多様な働き方をサポートする制度・環境づくりに取り組み、ダイバーシティ推進を加速させていきたいと考えている。



▲セイコーホールディングス株式会社 金川宏美氏

### III. 平成30年度「なでしこチャレンジ企業」リスト

#### 1. 「なでしこチャレンジ企業」リストについての留意事項

「女性活躍度調査」への回答を基に、企業の取組・開示状況を一覧化し、女性活躍に積極的に取り組む「なでしこチャレンジ企業」として紹介します。

本リストは、調査回答企業のうち、公表を希望する企業のみを対象に作成しています。また調査回答を基にリストへの反映を行っているため、時点や定義の違い等により、各社が公表している数値等と異なる場合があります。

各社の回答に際しての前提是、「なでしこ銘柄」及び「準なでしこ」と同様です。詳しくは、本レポートのP22をご覧ください。

##### ●平成30年「なでしこチャレンジ企業」リストの見方について

- ・ダイバーシティ2.0行動ガイドラインに基づく取組

「ダイバーシティ2.0行動ガイドライン」における7つのアクション別に、それぞれに紐づく取組を実施している場合に○を付しています。さらに、その取組を外部に向けて開示をしている場合には○を記載しています。

- ・実績値

女性取締役比率、女性管理職比率の実績値については、今年度の女性活躍度調査における全回答企業の平均値を上回っている場合に、☆を付しています。

- ・目標値

女性取締役数、女性管理職比率について、それぞれ目標年度と目標値を記載しています。

なお、目標単位を女性取締役の人数及び女性管理職比率で掲載していますが、各企業の実際の設定内容<sup>15</sup>とは異なる場合がありますので、その点ご留意ください。

15 「人數のみ」または「比率のみ」等で目標設定をしている企業もある。

## 2. 平成30年度「なでしこチャレンジ企業」リスト

企業名	ダイバーシティ2.0行動ガイドラインに基づく取組						実績値		目標値			
	① 経営戦略への組み込み	② 推進体制の構築	③ ガバナンス	④ 全社的な環境・ルールの整備	⑤ 管理職行動・意識改革	⑥ 従業員行動・意識改革	女性取締役比率 (平均値: 6.9%)	女性管理職比率 (平均値: 8.0%)	取締役数	取締役数	女性管理職比率	女性管理職比率
企業名	① 経営戦略への組み込み ダイバーシティや女性活躍推進の方針や宣言を明確にしている	② 推進体制の構築 女性活躍推進の取り組みを経営トップがリード(コミット)している	③ ガバナンス 女性活躍推進のための組織体制	④ 全社的な環境・ルールの整備 属性に関わらず活躍できる人事評価や制度構築 取締役会にて、経営におけるダイバーシティの取り組みの監督・推進	⑤ 管理職行動・意識改革 柔軟な勤務(場所)を認める制度の構築 柔軟な勤務(時間)を認める制度の構築	⑥ 従業員行動・意識改革 労働時間適正化(長時間労働改善)の取り組み 研修(トレーニングも含む)の実施	度 キャリア形成を支援する取り組み(研修や支援制度)	度 職場環境整備や適切なマネジメント促進のための研修(トレーニングも含む)の実施	目標年度	目標年度	目標年度	目標年度
水産・農林・食料品												
日本水産	◎	◎	◎	○	○	○	○	○	○	○	○	2030年 20%
マルハニチロ	◎	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
昭和産業	◎	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
カンロ		○		○	○	○	○	○	○	☆		2021年 8%
カルビー	◎	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	☆	2020年 30%
森永乳業	◎	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	2027年 12%
サッポロホールディングス	◎	○	○	○	○	○	○	○	○	○		2020年 5%
アサヒグループホールディングス	◎	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	2021年 1人 2021年 20%
キリンホールディングス	◎	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	2021年 1人 2021年 12%
コカ・コーラ ポトラーズジャパンホールディングス	◎	○	○	○	○	○	○	○	○	○		2026年 6%
日清オイリオグループ	◎	○		○	○	○	○	○	○	○	☆	
不二製油グループ本社	◎	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	2020年 20%
味の素	◎	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	☆ 2020年 12%
キユーピー	◎	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	2021年 12%
ハウス食品グループ本社	◎	○	○	○	○	○	○	○	○	○		2020年
カゴメ	◎	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	
ニチレイ	◎	○	○	○	○	○	○	○	○	○		2021年 14%
日清食品ホールディングス	◎	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	2021年 8%
フジッコ	◎	○	○	○	○	○	○	○	○	○		2020年 5%
日本たばこ産業	◎	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	
												2023年 10%

◎ : 対応しており、且つ開示している / ○ : 対応している / ☆ : 今年度の女性活躍度調査の平均値を上回っている

企業名	ダイバーシティ2.0 行動ガイドラインに基づく取組						実績値		目標値			
	① 経営戦略への組み込み	② 推進体制の構築	③ ガバナンス	④ 全社的な環境・ルールの整備	⑤ 管理職の行動・意識改革	⑥ 従業員行動・意識改革	女性取締役比率 (平均値: 6.9%)	女性管理職比率 (平均値: 8.0%)	取女性 取締役数	取女性 取締役数	管理職 女性 比率	管理職 女性 比率
企業名	① 経営戦略への組み込み  確にしている ダイバーシティや女性活躍推進の方針や宣言を明確にしている	② 推進体制の構築  女性活躍推進の取り組みを経営トップがリード（コミット）している	③ ガバナンス  女性活躍推進のための組織体制	④ 全社的な環境・ルールの整備  取締役会にて、経営におけるダイバーシティの取り組みの監督・推進	⑤ 管理職の行動・意識改革  属性に関わらず活躍できる人事評価や制度構築	⑥ 従業員行動・意識改革  柔軟な勤務（場所）を認める制度の構築  柔軟な勤務（時間）を認める制度の構築  労働時間適正化（長時間労働改善）の取り組み  研修（トレーニングも含む）の実施	度 キャリア形成を支援する取り組み（研修や支援制度）	度 職場環境整備や適切なマネジメント促進のための研修（トレーニングも含む）の実施	女性取締役数 目標年度	女性取締役数 目標年度	管理職 女性 比率 目標年度	管理職 女性 比率 目標年度
鉱業・石油・石炭製品												
国際石油開発帝石	○		○	○	○	○	○	○	○			2023年 3%
石油資源開発	○	○	○	○	○	○	○	○	○		2019年 1人	2020年 10%
出光興産	○	○	○		○		○	○	○	☆		
JXTG ホールディングス	○	○	○	○	○	○	○	○	○			
建設業												
東急建設	○	○			○	○	○	○	○			
東建コーポレーション	○	○	○		○	○	○	○	○	☆		
三東工業社					○	○	○			☆		
大成建設	○	○	○		○	○	○	○	○	☆		
清水建設	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆		2019年 2%
奥村組	○	○	○		○	○	○	○	○	☆		
北野建設					○		○	○	○	☆		
大東建託	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	2020年 3人	2020年 5%
大和ハウス工業	○	○	○	○	○	○	○	○	○			2020年
四電工					○		○	○	○	○	☆	2021年 10%
協和エクシオ	○	○	○	○	○	○	○	○	○			2020年 1%
高砂熱学工業	○				○	○	○	○	○			
繊維製品												
帝人	○	○	○	○	○	○	○	○	○		2020年 2人	2020年 6%
ワコールホールディングス	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	☆	2020年 30%
レナウン	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆		2018年 10%

企業名	ダイバーシティ2.0 行動ガイドラインに基づく取組						実績値		目標値			
	① 経営戦略への組み込み	② 推進体制の構築	③ ガバナンス	④ 全社的な環境・ルールの整備	⑤ 管理職行動・意識改革	⑥ 従業員行動・意識改革	女性取締役比率 (平均値: 6.9%)	女性管理職比率 (平均値: 8.0%)	取女性 取締役数	取女性 取締役数	管理職 女性 比率	管理職 女性 比率
企業名	① 経営戦略への組み込み  確にしている ダイバーシティや女性活躍推進の方針や宣言を明確にしている	② 推進体制の構築  女性活躍推進の取り組みを経営トップがリード（コ ミット）している	③ ガバナンス  女性活躍推進のための組織体制	④ 全社的な環境・ルールの整備  取締役会にて、経営におけるダイバーシティの取り組みの監督・推進	⑤ 管理職行動・意識改革  属性に関わらず活躍できる人事評価や制度構築	⑥ 従業員行動・意識改革  柔軟な勤務（時間）を認める制度の構築  柔軟な勤務（場所）を認める制度の構築  労働時間適正化（長時間労働改善）の取り組み  研修（トレーニングも含む）の実施	度 キヤリア形成を支援する取り組み（研修や支援制度）	度 キャリア形成を支援する取り組み（研修や支援制度）	目標年度	目標年度	目標年度	目標年度
パルプ・紙												
特種東海製紙	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆		2021年 10%
王子ホールディングス	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	2020年 1人	2020年 11%
日本製紙	○	○	○	○	○	○	○	○	○			2020年 3%
大王製紙	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆		2020年 4%
レンゴー	○	○	○	○	○	○	○	○	○			2020年
化学												
昭和电工	○	○	○	○	○	○	○	○	○			2020年 5%
日本曹達	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆		2020年 2%
東ソー				○	○	○	○	○	○			2025年 3%
三井化学	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	2018年 1人	2025年 10%
JSR	○	○	○	○	○	○	○	○	○			2020年 8%
大阪有機化学工業			○	○	○	○	○	○				
三菱ケミカルホールディングス	○	○	○	○	○	○	○	○	○			2020年 9%
ダイセル	○	○	○	○	○	○	○	○	○			2020年 4%
積水化学工業	○	○	○	○	○	○	○	○	○			2020年 4%
日本ゼオン	○	○	○	○	○	○	○	○	○			
花王	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	☆	2019年 1人 2020年 15%
第一工業製薬	○	○	○	○	○	○	○	○	○			2018年 7%
三洋化成工業	○	○	○	○	○	○	○	○	○			2020年 2%
DIC	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆		2021年 8%
資生堂	○	○		○	○	○	○	○	○	☆	☆	2020年 40%
ライオン	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	
ファンケル	○	○		○	○	○	○	○	○	○	☆	2020年 50%

企業名	ダイバーシティ2.0 行動ガイドラインに基づく取組						実績値		目標値			
	① 経営戦略への組み込み	② 推進体制の構築	③ ガバナンス	④ 全社的な環境・ルールの整備	⑤ 管理職行動・意識改革	⑥ 従業員行動・意識改革	女性取締役比率 (平均値: 6.9%)	女性管理職比率 (平均値: 8.0%)	取女性 取締役数	取女性 取締役数	女性 管理職比率	女性 管理職比率
企業名	① 経営戦略への組み込み  確にしている ダイバーシティや女性活躍推進の方針や宣言を明確にしている	② 推進体制の構築  女性活躍推進の取り組みを経営トップがリード（コ ミット）している	③ ガバナンス  女性活躍推進のための組織体制	④ 全社的な環境・ルールの整備  属性に関わらず活躍できる人事評価や制度構築 取締役会にて、経営におけるダイバーシティの取り組みの監督・推進	⑤ 管理職行動・意識改革  柔軟な勤務（場所）を認める制度の構築	⑥ 従業員行動・意識改革  労働時間適正化（長時間労働改善）の取り組み 研修（トレーニングも含む）の実施	度 キャリア形成を支援する取り組み（研修や支援制度）	度 職場環境整備や適切なマネジメント促進のための研修（トレーニングも含む）の実施	目標年度	目標年度	目標年度	目標年度
シーボン	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	☆	
メック	○	○		○	○		○	○		○	☆	☆
日東電工	○	○	○		○	○	○	○	○			2020年 6%
エフピコ	○	○	○	○	○		○	○	○	○		2022年 15%
医薬品												
アステラス製薬	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆		2020年 10%
中外製薬	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	☆
エーザイ	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	
日本ケミファ	○	○		○	○	○	○	○	○	○	☆	
ツムラ	○	○	○		○		○	○	○	○	☆	
日医工	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	☆
第一三共	○	○	○	○	○	○	○	○	○			2020年
大塚ホールディングス	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	☆	
ガラス・土石製品												
TOTO	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	
日本碍子	○	○	○		○	○	○	○	○	○	☆	
日本特殊陶業	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	
鉄鋼												
新日鐵住金					○	○	○	○	○	○	☆	
愛知製鋼	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	
												2020年

企業名	ダイバーシティ2.0 行動ガイドラインに基づく取組						実績値		目標値			
	① 経営戦略への組み込み	② 推進体制の構築	③ ガバナンス	④ 全社的な環境・ルールの整備	⑤ 管理職行動・意識改革	⑥ 従業員行動・意識改革	女性取締役比率 (平均値: 6.9%)	女性管理職比率 (平均値: 8.0%)	取女性 取締役数	取女性 取締役数	女性 管理職比率	女性 管理職比率
企業名	① 経営戦略への組み込み  確にしている ダイバーシティや女性活躍推進の方針や宣言を明確にしている	② 推進体制の構築  女性活躍推進の取り組みを経営トップがリード（コ ミット）している	③ ガバナンス  女性活躍推進のための組織体制	④ 全社的な環境・ルールの整備  取締役会にて、経営におけるダイバーシティの取り組みの監督・推進 属性に関わらず活躍できる人事評価や制度構築	⑤ 管理職行動・意識改革  柔軟な勤務（場所）を認める制度の構築	⑥ 従業員行動・意識改革  労働時間適正化（長時間労働改善）の取り組み 研修（トレーニングも含む）の実施	度） キャリア形成を支援する取り組み（研修や支援制度）	度） 職場環境整備や適切なマネジメント促進のための研修（トレーニングも含む）の実施	目標年度	目標年度	目標年度	目標年度
非鉄金属												
三井金属鉱業	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
住友金属鉱山	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆		2020年 2%
古河電気工業	○	○	○	○	○	○	○	○	○			2025年 7%
住友電気工業	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆		2019年 2%
昭和電線ホールディングス	○	○			○	○	○	○	○			
リヨービ	○		○		○	○	○	○	○			
金属製品												
東洋製罐グループホールディングス	○	○	○	○	○	○	○	○	○			
LIXIL グループ	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆		
ノーリツ	○	○	○	○	○	○	○	○	○			2021年 4%
日東精工		○	○	○	○	○	○	○	○			2022年 2%
機械												
小松製作所	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆		2021年 10%
住友重機械工業	○	○	○	○	○	○	○	○	○			2020年 3%
ダイキン工業	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	2020年 1人	2020年 10%
兼松エンジニアリング					○	○	○		○			
グローリー	○	○			○	○	○	○	○			
ジェイテクト	○	○	○	○	○	○	○	○	○			
日立造船	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆		
IHI	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	2018年 1人	2018年 3%

企業名	ダイバーシティ2.0 行動ガイドラインに基づく取組						実績値		目標値			
	① 経営戦略への組み込み	② 推進体制の構築	③ ガバナンス	④ 全社的な環境・ルールの整備	⑤ 管理職行動・意識改革	⑥ 従業員行動・意識改革	女性取締役比率 (平均値: 6.9%)	女性管理職比率 (平均値: 8.0%)	取女性 取締役数	取女性 取締役数	管理職 女性 比率	管理職 女性 比率
企業名	① 経営戦略への組み込み  確にしている ダイバーシティや女性活躍推進の方針や宣言を明確にしている	② 推進体制の構築  女性活躍推進の取り組みを経営トップがリード（コ ミット）している	③ ガバナンス  女性活躍推進のための組織体制	④ 全社的な環境・ルールの整備  取締役会にて、経営におけるダイバーシティの取り組みの監督・推進 属性に関わらず活躍できる人事評価や制度構築	⑤ 管理職行動・意識改革  柔軟な勤務（場所）を認める制度の構築 柔軟な勤務（時間）を認める制度の構築	⑥ 従業員行動・意識改革  労働時間適正化（長時間労働改善）の取り組み 研修（トレーニングも含む）の実施 職場環境整備や適切なマネジメント促進のための度）	キャリア形成を支援する取り組み（研修や支援制度）	度）	目標年度	目標年度	目標年度	目標年度
電気機器												
イビデン		○	○	○	○	○	○	○	☆			
三菱電機	○	○	○	○	○	○	○	○	☆			
富士電機	○	○	○	○	○	○	○	○		2020年	1人	2020年 3%
日本電産	○	○	○	○	○	○	○	○	☆			2020年 8%
ヤーマン		○		○	○	○	○	○	☆ ☆			2020年 50%
日新電機			○	○	○	○	○	○	☆			2020年 3%
オムロン	○	○	○	○	○	○	○	○	☆			2018年 5%
太洋工業	○	○	○		○	○	○	○	☆	2025年	1人	2025年
ジーエス・ユアサ コーポレーション	○	○	○	○	○	○	○	○				
富士通	○	○	○	○	○	○	○	○	☆			
沖電気工業	○	○	○		○	○	○	○	☆			2020年 4%
セイコーエプソン	○	○	○	○	○	○	○	○	☆			2022年 5%
アンリツ	○	○	○	○	○	○	○	○				2020年 5%
富士通ゼネラル	○	○	○	○	○	○	○	○	☆			
ソニー	○	○	○	○	○	○	○	○	☆ ☆			2020年 15%
アルプス電気		○	○	○	○	○	○	○				2018年 3%
フォスター電機	○	○	○	○	○	○	○	○	☆			2020年 30%
東亜ディーケー	○	○	○	○	○	○	○	○	☆			
堀場製作所	○	○	○	○	○	○	○	○	☆ ☆	2023年	4人	2023年 20%
FDK	○		○	○	○	○	○	○				2020年 1%
浜松ホトニクス	○	○	○		○	○	○	○	☆			

企業名	ダイバーシティ2.0 行動ガイドラインに基づく取組						実績値		目標値			
	① 経営戦略への組み込み	② 推進体制の構築	③ ガバナンス	④ 全社的な環境・ルールの整備	⑤ 管理職行動・意識改革	⑥ 従業員行動・意識改革	女性取締役比率 (平均値: 6.9%)	女性管理職比率 (平均値: 8.0%)	取女性 取締役数	取女性 取締役数	女性 管理職比率	女性 管理職比率
企業名	① 経営戦略への組み込み  ダイバーシティや女性活躍推進の方針や宣言を明確にしている	② 推進体制の構築  女性活躍推進の取り組みを経営トップがリード(コミット)している	③ ガバナンス  女性活躍推進のための組織体制	④ 全社的な環境・ルールの整備  属性に関わらず活躍できる人事評価や制度構築 取締役会にて、経営におけるダイバーシティの取り組みの監督・推進	⑤ 管理職行動・意識改革  柔軟な勤務(場所)を認める制度の構築	⑥ 従業員行動・意識改革  労働時間適正化(長時間労働改善)の取り組み 研修(トレーニングも含む)の実施	度 キャリア形成を支援する取り組み(研修や支援制度)	度 職場環境整備や適切なマネジメント促進のための研修(トレーニングも含む)の実施	目標年度 女性取締役数	目標年度 女性取締役数	目標年度 女性管理職比率	目標年度 女性管理職比率
ゴム製品、輸送用機器												
トヨタ紡織	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	2030年 6%
ブリヂストン	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	2020年 3%
住友ゴム工業	○	○		○	○	○	○	○	○	○		2020年 3%
住友理工	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	
デンソー	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○		2020年
カネミツ	○	○	○			○	○	○	○	○		
トピー工業		○	○	○	○	○	○	○	○	○		2021年 4%
曙ブレーキ工業	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○		2020年
KYB	○				○	○	○	○	○	○		2020年 3%
SUBARU	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○		2020年
エクセディ	○	○	○		○	○	○					
豊田合成	○	○	○		○	○	○	○	○	○		
精密機器												
テルモ	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆		2020年 7%
島津製作所	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	2020年 5%
ニコン	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○		2023年 5%
シチズン時計	○		○		○	○	○	○	○	○		2021年 7%
セイコーホールディングス	○	○	○		○	○	○	○	○	○	☆ ☆	2019年 16%

企業名	ダイバーシティ2.0 行動ガイドラインに基づく取組						実績値		目標値			
	① 経営戦略への組み込み	② 推進体制の構築	③ ガバナンス	④ 全社的な環境・ルールの整備	⑤ 管理職行動・意識改革	⑥ 従業員行動・意識改革	女性取締役比率 (平均値: 6.9%)	女性管理職比率 (平均値: 8.0%)	取女性 取締役数	取女性 取締役数	女性 管理職比率	女性 管理職比率
企業名	① 経営戦略への組み込み  確にしている ダイバーシティや女性活躍推進の方針や宣言を明確にしている	② 推進体制の構築  女性活躍推進の取り組みを経営トップがリード（コ ミット）している	③ ガバナンス  女性活躍推進のための組織体制	④ 全社的な環境・ルールの整備  取締役会にて、経営におけるダイバーシティの取り組みの監督・推進	⑤ 管理職行動・意識改革  属性に関わらず活躍できる人事評価や制度構築	⑥ 従業員行動・意識改革  柔軟な勤務（場所）を認める制度の構築  労働時間適正化（長時間労働改善）の取り組み  研修（トレーニングも含む）の実施	度） キャリア形成を支援する取り組み（研修や支援制度）	度） 職場環境整備や適切なマネジメント促進のための研修（トレーニングも含む）の実施	目標年度	目標年度	目標年度	目標年度
その他製品												
アートネイチャー	◎	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	☆	2018年 22%
セキ	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
トップパン・フォームズ	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆		2020年 10%
エステールホールディングス	○	○		○	○	○	○	○		☆		
大建工業	○	○	○	○	○	○	○	○	○			2018年 3%
凸版印刷	○	○	○	○	○	○	○	○	○			2020年 6%
大日本印刷	○	○	○	○	○	○	○	○	○			2019年 6%
ピジョン	○	○		○	○	○	○	○	○	☆		
リンテック	○	○	○	○	○	○	○	○	○			
電気・ガス業												
中部電力	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆		
関西電力	○	○	○	○	○	○	○	○	○			2020年 2%
東北電力	○	○	○	○	○	○	○	○	○			2020年
九州電力	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆		
東京ガス	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆		2020年 10%
大阪瓦斯	○	○	○	○	○	○	○	○	○		1人	2020年 5%
西部瓦斯	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆		2023年



企業名	ダイバーシティ2.0 行動ガイドラインに基づく取組						実績値		目標値						
	① 経営戦略への組み込み	② 推進体制の構築	③ ガバナンス	④ 全社的な環境・ルールの整備	⑤ 管理職行動・意識改革	⑥ 従業員行動・意識改革	女性取締役比率 (平均値: 6.9%)	女性管理職比率 (平均値: 8.0%)	取女性 取締役数	取女性 取締役数	管理職 女性 比率	管理職 女性 比率			
企業名	① 経営戦略への組み込み  確にしている ダイバーシティや女性活躍推進の方針や宣言を明確にしている	② 推進体制の構築  女性活躍推進の取り組みを経営トップがリード（コ	③ ガバナンス  女性活躍推進のための組織体制  ミット）としている	④ 全社的な環境・ルールの整備  属性に関わらず活躍できる人事評価や制度構築  取締役会にて、経営におけるダイバーシティの取り組みの監督・推進	⑤ 管理職行動・意識改革  柔軟な勤務（場所）を認める制度の構築  柔軟な勤務（時間）を認める制度の構築	⑥ 従業員行動・意識改革  労働時間適正化（長時間労働改善）の取り組み  研修（トレーニングも含む）の実施	度）  キャリア形成を支援する取り組み（研修や支援制度）	度）  キャリア形成を支援する取り組み（研修や支援制度）	目標年度	目標年度	目標年度	目標年度			
情報・通信業															
NEC ネッツエスアイ	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	2019年	2人	2021年	5%	
新日鉄住金ソリューションズ	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○			2020年	3%	
TIS	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	☆		2020年	10%	
ティーガイア	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	☆		2018年	10%	
テクマトリックス	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○					
システムインテグレータ	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	2017年	1人			
オロ					○	○	○	○	○						
ニーズウェル		○			○	○	○	○	○	☆					
野村総合研究所	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	2018年	1人	2018年	7%	
東邦システムサイエンス					○		○	○	○				2018年	10%	
インフォメーション・ディベロブメント	○	○		○	○	○	○	○	○	○	☆	2019年	1人	2020年	30%
伊藤忠テクノソリューションズ	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	2020年	2人	2020年	8%
図研エルミック	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○					
日本コンピュータ・ダイナミクス	○	○			○		○	○	○						
日本ユニシス	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆			2020年	10%	
コネクシオ	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆		2020年	10%	
NTT ドコモ	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	2018年	10人	2020年	8%	
エムティーアイ	○				○	○	○	○	○	○	☆				
エヌ・ティ・ティ・データ	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○			2020年	7%	
SCSK	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆		2019年	13%	
コナミホールディングス	○	○	○		○	○	○	○	○	○	☆		2020年	10%	

企業名	ダイバーシティ2.0 行動ガイドラインに基づく取組						実績値		目標値			
	① 経営戦略への組み込み	② 推進体制の構築	③ ガバナンス	④ 全社的な環境・ルールの整備	⑤ 管理職行動・意識改革	⑥ 従業員行動・意識改革	女性取締役比率 (平均値: 6.9%)	女性管理職比率 (平均値: 8.0%)	取女性 取締役数	取女性 取締役数	管理職 女性 比率	管理職 女性 比率
企業名	① 経営戦略への組み込み  確にしている ダイバーシティや女性活躍推進の方針や宣言を明確にしている	② 推進体制の構築  女性活躍推進の取り組みを経営トップがリード(コ ミット)している	③ ガバナンス  女性活躍推進のための組織体制	④ 全社的な環境・ルールの整備  取締役会にて、経営におけるダイバーシティの取り組みの監督・推進	⑤ 管理職行動・意識改革  属性に関わらず活躍できる人事評価や制度構築	⑥ 従業員行動・意識改革  柔軟な勤務(時間)を認める制度の構築  柔軟な勤務(場所)を認める制度の構築  労働時間適正化(長時間労働改善)の取り組み  研修(トレーニングも含む)の実施	度 キャリア形成を支援する取り組み(研修や支援制度)	度 職場環境整備や適切なマネジメント促進のための研修(トレーニングも含む)の実施	女性取締役数 目標年度	女性取締役数 目標年度	女性管理職比率 目標年度	女性管理職比率 目標年度
卸売業												
双日	○	○	○	○	○	○	○	○	☆			2020年 5%
ラクーン	○	○			○	○	○	○	○	☆	☆	
三菱食品	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆		
メディパルホールディングス	○	○	○		○	○	○	○	○	☆		
シークス	○	○	○	○	○	○	○	○	○			
伊藤忠商事	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆		2020年 10%
丸紅	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆		2021年 7%
三井物産	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆		2020年
山善	○	○			○		○	○	○	☆		
住友商事	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆		1人 2019年 6%
三菱商事	○	○	○		○	○	○	○	○	☆	☆	2020年 10%
阪和興業	○	○	○		○	○	○	○	○			
岩谷産業	○	○	○		○	○	○	○	○			
サンゲツ	○			○	○	○	○	○	○	☆	☆	2020年 15%
トーホー	○	○	○	○	○	○	○	○	○			
三谷産業	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆		2020年 5%
ヤマシタヘルスケアホールディングス		○		○	○	○	○	○				
国際紙パルプ商事	○	○		○	○	○	○	○	○			2020年 7%
オートバックスセブン	○	○		○	○	○	○	○	○	☆	2019年 1人	2018年 5%
植松商会				○		○			○			
アルテック				○		○	○		○		☆	
ルネサスイーストン		○		○		○	○	○	○	☆	2017年 1人	

企業名	ダイバーシティ2.0 行動ガイドラインに基づく取組						実績値		目標値							
	① 経営戦略への組み込み	② 推進体制の構築	③ ガバナンス	④ 全社的な環境・ルールの整備	⑤ 管理職行動・意識改革	⑥ 従業員行動・意識改革	女性取締役比率 (平均値: 6.9%)	女性管理職比率 (平均値: 8.0%)	取女性 取締役数	取女性 取締役数	管理女性 管理職比率	管理女性 管理職比率				
企業名	① 経営戦略への組み込み  確にしている ダイバーシティや女性活躍推進の方針や宣言を明確にしている	② 推進体制の構築  女性活躍推進の取り組みを経営トップがリード（コ	③ ガバナンス  女性活躍推進のための組織体制  ミット）としている	④ 全社的な環境・ルールの整備  女性活躍推進の取り組みを経営トップがリード（コ	⑤ 管理職行動・意識改革  属性に関わらず活躍できる人事評価や制度構築  柔軟な勤務（場所）を認める制度の構築  柔軟な勤務（時間）を認める制度の構築	⑥ 従業員行動・意識改革  取締役会にて、経営におけるダイバーシティの取り組みの監督・推進  属性に関わらず活躍できる人事評価や制度構築  柔軟な勤務（場所）を認める制度の構築  柔軟な勤務（時間）を認める制度の構築	度）  キャリア形成を支援する取り組み（研修や支援制度）  労働時間適正化（長時間労働改善）の取り組み  研修（トレーニングも含む）の実施  職場環境整備や適切なマネジメント促進のための研修（トレーニングも含む）の実施	度）  キャリア形成を支援する取り組み（研修や支援制度）  労働時間適正化（長時間労働改善）の取り組み  研修（トレーニングも含む）の実施  職場環境整備や適切なマネジメント促進のための研修（トレーニングも含む）の実施	女性取締役比率 (平均値: 6.9%)	女性管理職比率 (平均値: 8.0%)	取女性 取締役数	取女性 取締役数	管理女性 管理職比率	管理女性 管理職比率		
小売業																
ローソン	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆	☆	2018年	3人	2020年	30%	
アスクル	◎	◎	○		○	○	○	○	○	○	☆	☆			2020年	30%
ゲオホールディングス	○	○	○		○		○	○	○	○	☆				2030年	30%
ジーフット	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	☆			2020年	35%
J. フロント リテイリング	◎	◎	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	☆			2025年	30%
三越伊勢丹ホールディングス	◎	○			○	○	○	○	○	○	☆	☆			2020年	30%
ファンデリー	◎				○		○	○			☆	☆				
キリン堂ホールディングス					○		○		○		☆				2019年	10%
あさひ			○			○	○	○		○						
薬王堂	◎	◎			○	○	○	○	○	○	☆					
はるやまホールディングス	◎	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	☆			2020年	20%
ノジマ			○		○		○	○	○	○					2021年	20%
ユニー・ファミリーマートホールディングス	◎	○	○	○	○	○	○	○	○	○					2020年	10%
ライフコーポレーション	◎	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆				2020年	10%
マックスバリュ東海	◎	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	☆	2020年	2人	2020年	15%
エイチ・ツー・オー リテイリング	◎	○			○	○	○	○	○	○	☆				2020年	20%
パルコ	◎	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	☆			2020年	20%
丸井グループ	◎	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	☆			2020年	17%
イオン	◎	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	☆			2020年	50%
イズミ	◎	○	○	○	○	○	○	○	○	○					2020年	20%
シルバーライフ							○				☆					
総合メディカルホールディングス	◎	○	○	○	○	○	○	○	○	○					2019年	15%
AINホールディングス	◎	○		○	○	○	○	○	○	○	☆	☆			2019年	50%

企業名	ダイバーシティ2.0行動ガイドラインに基づく取組						実績値		目標値		
	① 経営戦略への 組み込み	② 推進体制の構 築	③ ガバナンス	④ 全社的な環境・ル ールの整備	⑤ 管理職行 動・意識改革	⑥ 従業員行 動・意識改革	女性取締役比率 (平均値..8.0%)	女性管理職比率 (平均値..6.9%)	取女性 取締役数	取女性 取締役数	管理職比 率
ヤマダ電機	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	2020年 15%
関西スーパーマーケット				○	○	○	○	○	○	☆	2018年 1%
銀行業											
めぶきフィナンシャルグループ	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	
ゆうちょ銀行	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	2021年 14%
第四北越フィナンシャルグループ	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	2020年 30%
新生銀行	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	2020年 17%
あおぞら銀行	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	
りそなホールディングス	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	2020年 30%
千葉銀行	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	2020年 20%
秋田銀行	○	○	○	○	○	○	○	○	○		2019年 5%
東邦銀行	○	○	○	○	○	○	○	○	○		2020年 15%
みちのく銀行	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	2020年 30%
大垣共立銀行	○	○		○	○	○	○	○	○		
百五銀行	○	○	○	○	○	○	○	○	○		
広島銀行	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	
伊予銀行	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	
四国銀行	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	
みずほフィナンシャルグループ	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	2019年 20%
高知銀行	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	2018年 23%
長野銀行	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	2018年 3%

	ダイバーシティ2.0 行動ガイドラインに基づく取組						実績値		目標値			
	① 経営戦略への組み込み	② 推進体制の構築	③ ガバナンス	④ 全社的な環境・ルールの整備	⑤ 管理職行動・意識改革	⑥ 従業員行動・意識改革	女性取締役比率 (平均値: 6.9%)	女性管理職比率 (平均値: 8.0%)	取女性 取締役数	取女性 取締役数	管理女性 管理職比率	管理女性 管理職比率
企業名	① 経営戦略への組み込み  確にしている ダイバーシティや女性活躍推進の方針や宣言を明確にしている	② 推進体制の構築  女性活躍推進の取り組みを経営トップがリード（コ ミット）している	③ ガバナンス  女性活躍推進のための組織体制	④ 全社的な環境・ルールの整備  取締役会にて、経営におけるダイバーシティの取り組みの監督・推進	⑤ 管理職行動・意識改革  属性に関わらず活躍できる人事評価や制度構築	⑥ 従業員行動・意識改革  柔軟な勤務（場所）を認める制度の構築  柔軟な勤務（時間）を認める制度の構築  労働時間適正化（長時間労働改善）の取り組み  研修（トレーニングも含む）の実施	度） キャリア形成を支援する取り組み（研修や支援制度）	度） 職場環境整備や適切なマネジメント促進のための研修（トレーニングも含む）の実施	女性取締役数 目標年度	女性取締役数 目標年度	管理女性 目標年度	管理女性 目標年度
証券、商品先物取引業												
大和証券グループ本社	◎	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	☆	2020年 15%
東洋証券	◎	○	○	○	○	○	○	○	○	☆		
東海東京フィナンシャル・ホールディングス	◎	○	○	○	○	○	○	○	○	☆		2020年 25%
いちよし証券				○	○	○	○	○	○	☆		2020年 15%
保険業、その他金融業												
かんぽ生命保険	◎	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	☆	2021年 14%
プレミアグループ	◎	○	○		○	○	○	○	○	☆		2020年 25%
クレディセゾン	◎	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	
芙蓉総合リース	◎	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	
興銀リース	◎	○	○	○	○	○	○	○	○			
東京センチュリー	◎	○	○	○	○	○	○	○	○			2020年 10%
リコリース	◎	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	☆	2020年 20%
イオンフィナンシャルサービス	◎	○	○		○	○	○	○	○	○	☆	2020年 50%
ジャックス	◎	○	○		○	○	○	○	○	○	☆	2021年 15%
オリエントコーポレーション	◎	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	2019年 20%
オリックス	◎	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	☆	2020年 23%
三菱UFJリース	◎	○	○		○	○	○	○	○			2020年 10%
SOMPO ホールディングス	◎	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	☆	2021年 30%
日本取引所グループ	◎	○	○	○	○	○	○	○	○			2018年 6%
MS & AD インシュアラנסグループホールディングス	◎	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	2020年 15%
第一生命ホールディングス	◎	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	☆	2020年 25%

企業名	ダイバーシティ2.0 行動ガイドラインに基づく取組						実績値		目標値			
	① 経営戦略への組み込み	② 推進体制の構築	③ ガバナンス	④ 全社的な環境・ルールの整備	⑤ 管理職行動・意識改革	⑥ 従業員行動・意識改革	女性取締役比率 (平均値: 6.9%)	女性管理職比率 (平均値: 8.0%)	取女性 取締役数	取女性 取締役数	女性 管理職比率	女性 管理職比率
企業名	① 経営戦略への組み込み  確にしている ダイバーシティや女性活躍推進の方針や宣言を明確にしている	② 推進体制の構築  女性活躍推進の取り組みを経営トップがリード（コ ミット）している	③ ガバナンス  女性活躍推進のための組織体制	④ 全社的な環境・ルールの整備  属性に関わらず活躍できる人事評価や制度構築 取締役会にて、経営におけるダイバーシティの取り組みの監督・推進	⑤ 管理職行動・意識改革  柔軟な勤務（場所）を認める制度の構築	⑥ 従業員行動・意識改革  労働時間適正化（長時間労働改善）の取り組み 研修（トレーニングも含む）の実施	度） キャリア形成を支援する取り組み（研修や支援制度）	度） 職場環境整備や適切なマネジメント促進のための研修（トレーニングも含む）の実施	目標年度	目標年度	目標年度	目標年度
不動産業												
いちご	○	○			○	○	○	○	○	○	☆	☆
ヒューリック	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	☆
野村不動産ホールディングス	○		○		○	○	○	○	○	○	☆	
サンセイランディック	○	○	○		○	○	○	○	○			
東急不動産ホールディングス	○	○	○	○	○	○	○	○	○			
ケイアイスター不動産	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	☆
グッドコムアセット						○	○				☆	
レオパレス21	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	
イオンモール	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	☆
									2020年	2人	2021年	10%
									2017年	1人	2018年	15%

企業名	ダイバーシティ2.0 行動ガイドラインに基づく取組						実績値		目標値			
	① 経営戦略への組み込み	② 推進体制の構築	③ ガバナンス	④ 全社的な環境・ルールの整備	⑤ 管理職行動・意識改革	⑥ 従業員行動・意識改革	女性取締役比率 (平均値: 6.9%)	女性管理職比率 (平均値: 8.0%)	取女性 取締役数	取女性 取締役数	管理女性 管理職比率	管理女性 管理職比率
企業名	① 経営戦略への組み込み  確にしている ダイバーシティや女性活躍推進の方針や宣言を明確にしている	② 推進体制の構築  女性活躍推進の取り組みを経営トップがリード（コ ミット）している	③ ガバナンス  女性活躍推進のための組織体制	④ 全社的な環境・ルールの整備  取締役会にて、経営におけるダイバーシティの取り組みの監督・推進	⑤ 管理職行動・意識改革  属性に関わらず活躍できる人事評価や制度構築	⑥ 従業員行動・意識改革  柔軟な勤務（場所）を認める制度の構築  柔軟な勤務（時間）を認める制度の構築  労働時間適正化（長時間労働改善）の取り組み  研修（トレーニングも含む）の実施	度 キヤリア形成を支援する取り組み（研修や支援制度）	度 キャリア形成を支援する取り組み（研修や支援制度）	目標年度 目標年度	目標年度 目標年度	目標年度 目標年度	目標年度 目標年度
サービス業												
メンバーズ	◎		◎		◎	◎	○	○	○	○	☆	
E・Jホールディングス			○		○	○	○	○	○	○		
パソナグループ	◎	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	☆	2019年
リニカル		○			○	○	○	○	○	○	☆	☆
エスクリ	◎	○	○		○	○	○	○	○	○	☆	
スタジオアリス	◎	○			○	○	○	○	○	○	☆	☆
綜合警備保障	◎	○	○	○	○	○	○	○	○	○		
アルバイトタイムス					○	○	○	○	○	○	☆	
スリーブログループ	◎	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	☆
ルネサンス	◎	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	☆
ツケイ	◎	○	○		○		○	○	○	○	☆	☆
ぐるなび	◎	○	○		○	○	○	○	○	○	☆	☆
JPホールディングス	◎	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	☆
プレステージ・インターナショナル		○	○		○	○	○	○	○	○	☆	☆
ダスキン	◎	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	
リゾートトラスト	◎	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	☆
りらいあコミュニケーションズ		○		○	○	○	○	○	○	○	☆	☆
エン・ジャパン	◎	○	○		○	○	○	○	○	○	☆	
トレンダーズ	◎	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	☆
リクルートホールディングス	◎	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	
パートナーエージェント	◎			○	○		○	○		○	☆	☆
ベルシステム 24 ホールディングス	◎	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	☆
グリーンズ		○	○		○	○	○	○	○	○	☆	☆
											2020年	1人
												2021年
												30%

企業名	ダイバーシティ2.0 行動ガイドラインに基づく取組						実績値		目標値			
	① 経営戦略への組み込み	② 推進体制の構築	③ ガバナンス	④ 全社的な環境・ルールの整備	⑤ 管理職行動・意識改革	⑥ 従業員行動・意識改革	女性取締役比率 (平均値: 6.9%)	女性管理職比率 (平均値: 8.0%)	取女性 取締役数	取女性 取締役数	女性 管理職比率	女性 管理職比率
アドバンテッジリスクマネジメント	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	☆	2018年	30%
藤田観光	◎	○	○	○	○	○	○	○	☆	☆	2020年	13%
いであ	○		○	○	○	○	○	○				
ペネッセホールディングス	◎	○	○	○	○	○	○	○	☆	☆	2020年	35%
ニチイ学館	◎	○		○	○	○	○	○	☆	☆		70%
ダイセキ	◎	○		○	○	○	○	○				

※上記の表は、27 業種区分（同業種区分内では証券コード順）で掲載しています。

- 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、経済産業省、株式会社東京証券取引所、及び PwC コンサルティング合同会社は責任を負いかねます。
- 本資料で提供している情報は万全を期していますが、その情報の網羅性・完全性を保証しているものではありません。また、本資料に記載されている内容は将来予告なしに変更される可能性があります。記載している過去の情報は実績であり、将来の成果を予想又は示唆するものではありません。
- 本資料のいかなる部分も一切の権利は、株式会社東京証券取引所、経済産業省、PwC コンサルティング合同会社又はその情報提供元に属しており、電子的又は機械的な方法を問わず、いかなる目的であれ無断で複製、転送等はできません。

## **平成 30 年度 なでしこ銘柄**

**経済産業省委託事業**

**「平成 30 年度女性活躍推進基盤整備委託事業（ダイバーシティ普及啓発事業）」**

---

平成 31 年 3 月発行

(委託) 経済産業省

経済産業政策局経済社会政策室

〒 100-8901 東京都千代田区霞が関 1-3-1

電話 03-3501-0650

(受託) PwC コンサルティング合同会社

〒 100-6921

東京都千代田区丸の内 2-6-1 丸の内パークビルディング

電話 03-6250-1200 (代表)

---

※無断転用、無断複製を禁じます。

平成30年度

# なでしこ銘柄

経済産業省  
経済産業政策局経済社会政策室

〒100-8901 東京都千代田区霞ヶ関 1-3-1  
電話：03-3501-0650

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



この印刷物は、印刷用の紙へ  
リサイクルできます。

平成31年3月