

「令和元年度なでしこ銘柄」レポートの
記載事項に関するお知らせ

経済産業省

経済産業政策局経済社会政策室

令和2年4月6日、令和元年度「準なでしこ」選定企業のうち、
株式会社ファミリーマートが選定対象外となりました。

本書の記載事項は令和2年3月3日時点のものであり、当該変更
を反映したものではない旨、お知らせします。

以上

令和元年度

なでしこ銘柄

令和2年3月



経済産業省

Ministry of Economy, Trade and Industry



JPX
TOKYO STOCK EXCHANGE

株式会社東京証券取引所



contents

I. 令和元年度「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. 令和元年度「なでしこ銘柄」のコンセプト	5
5. 令和元年度「なでしこ銘柄」「準なでしこ」選定方法	6
6. 業種区分	7
7. 女性活躍に関するスコアリングの枠組み	8
8. スケジュール・委員名簿	9
9. 「なでしこ銘柄」のロゴマーク	10
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	11
10. 「『なでしこ銘柄』選定に関する女性活躍度調査」の実施	12
11. 令和元年度「なでしこ銘柄」「準なでしこ」の選定結果	13
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	20
13. 令和元年度「なでしこ銘柄」選定企業取組紹介	21
14. 令和元年度「準なでしこ」選定企業取組紹介	45

II. 令和元年度「女性活躍度調査」の結果概要 51

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	51
2. 社員一人ひとりを活かすマネジメント等の取組状況	65
3. 注目企業	71
コラム：企業を牽引する女性取締役	74

III. 令和元年度「なでしこチャレンジ企業」リスト 77

1. 「なでしこチャレンジ企業」リストについての留意事項	77
2. 令和元年度「なでしこチャレンジ企業」リスト	78

I. 令和元年度「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¹。

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²。国内では、「責任ある機関投資家の諸原則 《日本版スチュワードシップ・コード》」³の下、投資家による ESG 課題をはじめとする持続可能な経営に関する企業との対話 (エンゲージメント) が促進されており、令和元年5月に発足した「30% Club Japan」でも、立ち上げと同時に機関投資家から成る Investor Group が創設される等、株主利益の最大化を目的に、投資先企業に対して取締役会における多様性について働きかけがなされています。こうした動きを背景に、取締役会におけるジェンダーダイバーシティに関する議論・取組が活発化することが期待されます。

また、パッシブ投資においても、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組む企業を支援するための指数連動型 ETF (上場投資信託) を買い入れる特則の適格指数として、新たに MSCI 日本株女性活躍指数 (WIN)⁴ を選定する等、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きます。

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。そ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、企業価値の向上に次のような効果があります。

- 1 IMF ラガルド専務理事は、「女性が日本を救う? (Can Women Save Japan?)」(2012 年 10 月 IMF のワーキングペーパー) を紹介し、「急激な高齢化による日本の潜在成長率の低下に歯止めをかけるには、女性の就業促進がカギ。日本の女性労働力率が他の G7 (イタリアを除く) 並みになれば、1 人当たりの GDP が 4%、北欧並みになれば 8% 上昇する」と指摘している。
- 2 2017 年の署名数は 1666 社であったが、2019 年 12 月 31 日には 2800 社以上が署名。日本企業は 2019 年 12 月 31 日時点で 83 社が署名済み。
- 3 日本版スチュワードシップ・コードとは、機関投資家が投資先との建設的な対話を通じて企業の中長期的な成長を促す受託者責任を果たすための原則である。同コードは、金融庁が設置した「日本版スチュワードシップ・コードに関する有識者検討会」によって 2014 年 2 月 26 日に公表された。金融庁によると 2020 年 2 月 14 日時点で計 277 の機関投資家が受け入れを表明している。
- 4 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数を構築。当該分野で網羅的に構築した初の指数。

■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⁵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⁶。また、世界の経営者に対する調査⁷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⁸。

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⁹。

■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¹⁰。

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¹¹。

5 PwC (2015). ミレニアル世代の女性：新たな時代の人材

6 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。

7 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

8 CreditSuisse “TheCSGender3000:Womenin seniormanagement” (2014年)等

9 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年から、取締役会に女性役員または女性役員候補がおらず、そこに十分な合理的理由も達成までの計画もない場合、取締役会の指名/ガバナンス委員会の委員長、あるいは指名/ガバナンス委員会が不在の場合には筆頭取締役に反対票を投じる事を考慮することを決定した。2021年からは、この基準を厳格化し、女性取締役がいない日系企業においては全ての取締役選任に反対票を投じる予定である。また、米国大手議決権行使助言会社グラスルイスも、2019年より、女性役員が1人もいない場合、原則として、ジェンダー・ダイバーシティの欠如に責任があると思われる取締役に反対助言をすることを決定した。

10 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). Theeffectsofteamdiversityonteamoutcomes:Ameta-analyticreviewofteamdemography. JournalofManagement,33(6), 987-1015.

11 GlobalDiversityandInclusion:FosteringInnovationThroughaDiverseWorkforce. (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。

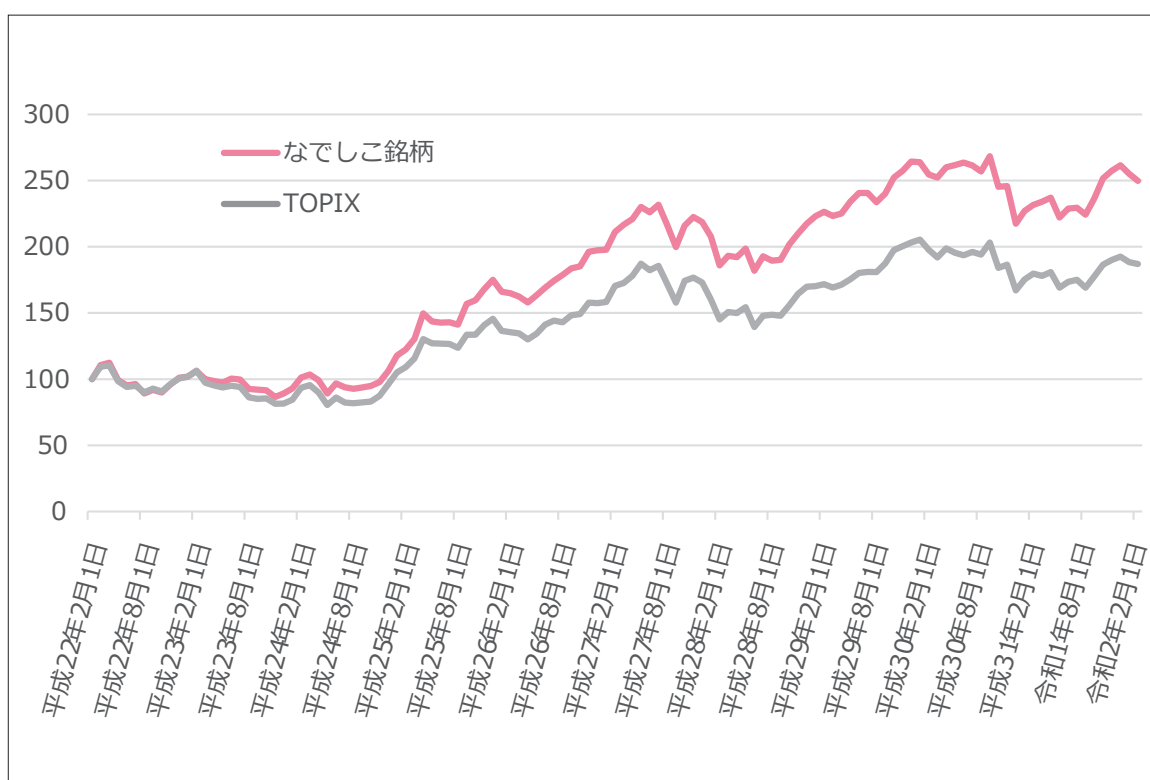
3. 女性活躍推進の経営効果

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

令和元年度「なでしこ銘柄」の選定企業 46 社について、指数を試算しました¹²。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、令和 2 年 1 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



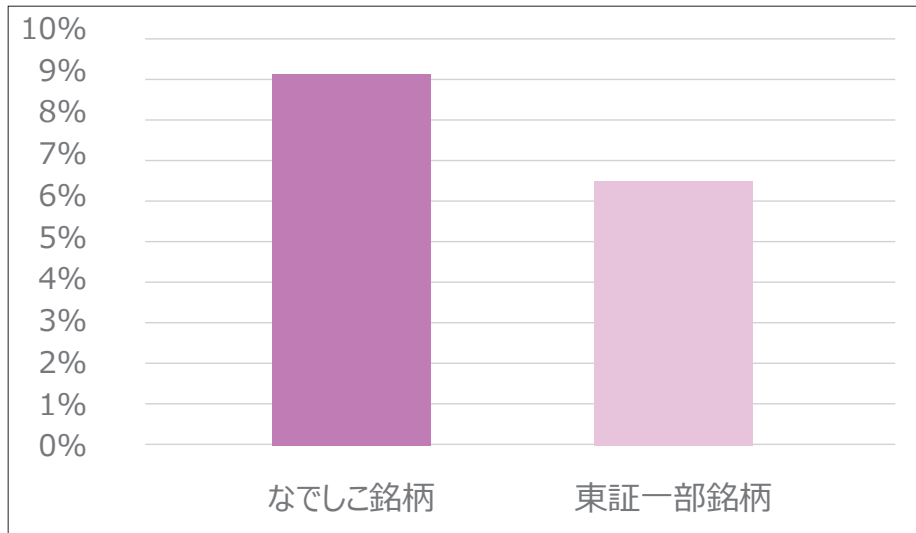
12 経済情報プラットフォーム「SPEEDA」より銘柄別の月次の株価終値及び TOPIX の月次の株価指数を抽出し作成しています。

■ 「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、令和元年度選定企業（46社）を対象に、令和元年3月末時点の売上高営業利益率、配当利回りを算出¹³しました。比較として東証一部銘柄の平均値¹⁴も示しています。

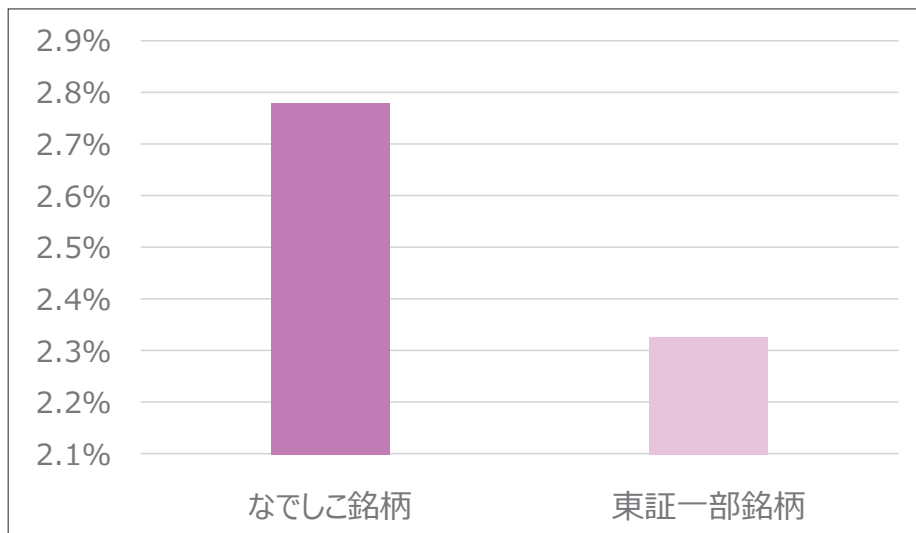
売上高営業利益率（営業マージン）は、「なでしこ銘柄」の方が市場平均値よりも高い傾向がみられました。

図表2 令和元年度選定「なでしこ銘柄」の売上高営業利益率
（令和元年3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みられました。

図表3 令和元年度選定「なでしこ銘柄」の配当利回り
（令和元年3月末時点）



13 経済情報プラットフォーム「SPEEDA」より該当指標に関して2018年4月から2019年3月にかけての通期データを抽出し作成しています。

14 東証一部銘柄の該当するデータは、東京証券取引所が公表している「2019年3月期決算短信集計【連結】《市場第一部》」より引用しています。

4. 令和元年度「なでしこ銘柄」のコンセプト

経済産業省では、平成 29 年 3 月に「ダイバーシティ2.0 行動ガイドライン」¹⁵ を発表しました。同ガイドラインでは、女性をはじめとする多様な属性の違いを活かし、個々の人材の能力を最大限引き出すことにより、付加価値を生み出し続ける企業を目指して、全社的かつ継続的に進めていく経営上の取組を“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。

その後「コーポレートガバナンス・コード」の改訂（平成 30 年 6 月）や資本市場におけるジェンダー要素を含む ESG 投融資が加速する中、「ガバナンスの改革」がダイバーシティの推進に関する重要な要素として幅広く認識されました。こうした流れを受けて経済産業省は、平成 30 年 6 月に、以下の通り同ガイドラインの改訂を行いました。

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、対話を行う。

同ガイドライン改訂版に基づき、昨年度の「なでしこ銘柄」では、取締役女性に 1 名以上選任されていることを選定におけるスクリーニング要件として設けました。今年度は、女性取締役の登用をさらに促すことを目的に、女性取締役の有無に関するスクリーニング要件に加え、女性取締役が複数名いる場合により高く評価することとしました。具体的には、「女性取締役が複数名おり、かつ、女性取締役比率が 10%以上」の企業について追加的に加点し、その際、女性取締役の人数に応じて、段階的に加点（2 名より 3 名以上が評価される仕組み）をしました。また、同様に取締役会の監督機能を高めることの重要性を踏まえ、「ガバナンスの改革」に関する設問の配点を昨年度の 2 倍としています。

その他、女性活躍に関する取組は進みながらも、「選定枠」の制約により銘柄に選定されない状況に対応し、各社の意欲をかき立てるとともに全体の水準向上を目指して、選定枠の考え方を見直

15 「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」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（当時）

しました。具体的には、従来採用していた各業種のスコア 1 位企業（相対的に企業数が多い業種は 2 位企業まで）に加え、各業種において「1 位企業スコアの 85%以上かつ全体順位上位 15%程度以上」の企業についても「なでしこ銘柄」として選定することとしました。こうした基準の明確化により、「なでしこ銘柄」の対象となる企業の裾野が拡大されることが期待されます。

5. 令和元年度「なでしこ銘柄」「準なでしこ」選定方法

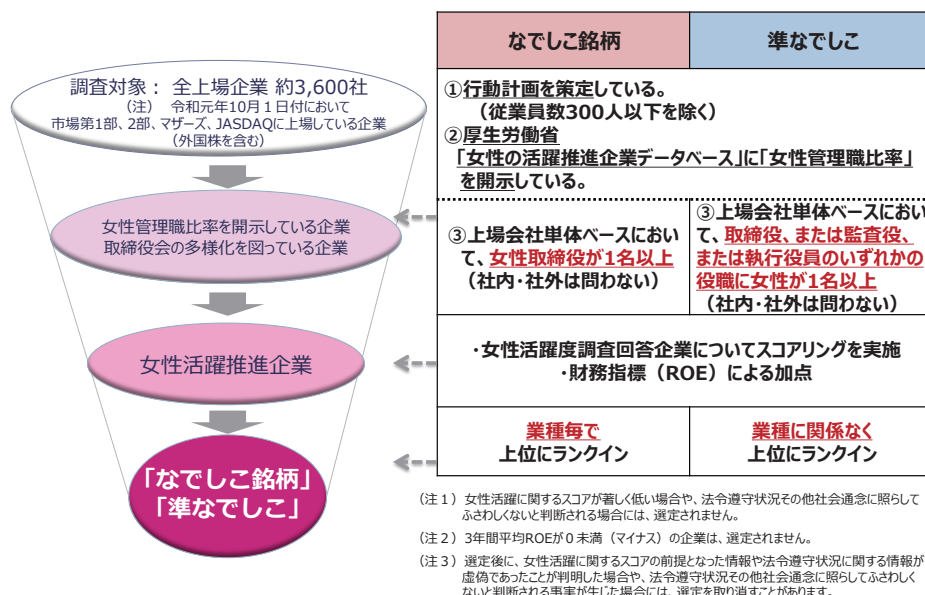
「なでしこ銘柄」「準なでしこ」は、東京証券取引所に上場する全ての企業（東証一部、東証二部、マザーズ、JASDAQ、及び外国株）を対象に選定を行います。

スクリーニング要件は、昨年度と同様に、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、加えて、「なでしこ銘柄」においては女性取締役が 1 名以上いること、「準なでしこ」においては取締役、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 名以上いることの 3 点としました。

これらのスクリーニング要件を満たした企業について、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¹⁶を経て、業種ごとに上位にランクインした企業¹⁷を「なでしこ銘柄」として選定するとともに、全体順位上位 15%程度以上のスコアのうち、「なでしこ銘柄」として選定されなかった企業を、業種を問わず「準なでしこ」として選定しました。

スコアリング手法は、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 4 令和元年度「なでしこ銘柄」「準なでしこ」選定の主な流れ



16 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。

17 前述のコンセプトに記載の通り、各業種スコア 1 位企業（相対的に企業数が多い業種は 2 位企業まで）に加え、各業種において「1 位企業スコアの 85%以上かつ全体順位上位 15%程度以上」の企業

6. 業種区分

下表の通り、27の業種区分から「なでしこ銘柄」を選定しています。選定枠については、原則1業種1枠としますが、相対的に企業数が多い業種については予め2枠が設定されています。

今年度は、前述の通り、予め設定された選定枠に該当する企業に加え、当該業種の最上位企業とのスコア差が肉迫しており、かつ全体順位が上位である企業を（1位企業スコアの85%以上かつ全体順位上位15%程度以上）も「なでしこ銘柄」として選定される仕組みであるため、スコアリング結果によって、実際の選定企業数が異なります。

なお、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。

業種	基準となる選定枠
水産・農林業、食料品	2
鉱業、石油・石炭製品	1
建設業	2
繊維製品	1
パルプ・紙	1
化学	2
医薬品	1
ガラス・土石製品	1
鉄鋼	1
非鉄金属	1
金属製品	1
機械	2
電気機器	2
ゴム製品、輸送用機器	1
精密機器	1
その他製品	1
電気・ガス業	1
陸運業、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、その他金融業	1
不動産業	1
サービス業	2

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と開示の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うとともに、今年度は、取締役会の監督機能を高めることの重要性を踏まえて、「③ガバナンスの改革」の配点を昨年度の2倍としました。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5 スコアリングの枠組み

⑦労働市場・資本市場への情報開示と対話	①経営戦略への組み込み	<ul style="list-style-type: none"> ダイバーシティ・ポリシーの明確化 KPI・ロードマップの策定 経営トップによるコミットメント 等
	②推進体制の構築	<ul style="list-style-type: none"> 経営レベルでの推進体制の構築 事業部門との連携 経営幹部への評価 等
	③ガバナンス改革	<ul style="list-style-type: none"> 取締役会の監督機能の向上（女性取締役・社内取締役・監査役・執行役員比率） 多様な人材の取締役・監査役登用（女性取締役を増やす取り組み） 取締役会における取組の監督と推進
	④全社的な環境・ルールの整備	<ul style="list-style-type: none"> 人事制度の見直し（女性管理職実績及び比率／平均勤続年数の男女差／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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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
ROE加点		<ul style="list-style-type: none"> 3年間平均ROEの値に応じて加点

※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

令和元年9月2日	「なでしこ銘柄」選定基準検討委員会開催（於：経済産業省）
令和元年10月3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）
令和元年10月7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
令和元年12月～令和2年2月	スコアリングの実施、銘柄の選定作業 等
令和2年3月3日	令和元年度「なでしこ銘柄」発表

■ 「なでしこ銘柄」選定基準検討委員会名簿（○：座長）

氏名	所属
井口 譲二	ニッセイアセットマネジメント株式会社上席運用部長（投資調査室） チーフ・コーポレート・ガバナンス・オフィサー
加々美 光子	加々美法律事務所 弁護士
○北川 哲雄	青山学院大学名誉教授（国際マネジメント研究科） 首都大学東京特任教授（経営学研究科）
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
渋谷 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、EY 新日本有限責任監査法人、株式会社日経リサーチ

五十音順・敬称略
令和2年1月現在

9. 「なでしこ銘柄」のロゴマーク

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

また、昨年度は、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 年度から開始した「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：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/kigyosen/index.html>)



〈「新・ダイバーシティ経営企業 100 選」ロゴマーク〉



〈「100 選プライム」ロゴマーク〉

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	3,644 社（令和元年 10 月 1 日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	554 社（回答率 15.2%）

■ 市場区分等の回答率

上場区分	発送企業数	回答企業数	回答率
東証一部	2152 社	483 社	22.4%
東証二部	484 社	24 社	5.0%
マザーズ	298 社	23 社	7.7%
JASDAQ	710 社	24 社	3.4%
総計	3644 社	554 社	15.2%

主要株式指数	発送企業数	回答企業数	回答率
JPX 日経 400	400 社	193 社	48.3%

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った企業の一覧は、末尾に掲載しています。

11. 令和元年度「なでしこ銘柄」「準なでしこ」の選定結果

令和元年度「なでしこ銘柄」として、46社を選定しました。また、「準なでしこ」として20社を選定しました。選定された企業は以下の通りです。

■ 令和元年度「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）

※選定経歴について、「なでしこ銘柄」に選定された企業は「●」、準なでしこに選定された企業は「○」を付しています。

＜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							令和元年 なでしこ 銘柄	令和元年 準 なでしこ
			H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30		
2229	カルビー株式会社	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	●			●	●	●	○	●	
2914	日本たばこ産業株式会社	東証一部				●				●	
2503	麒麟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							○		○
2802	味の素株式会社	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							令和元年 なでしこ 銘柄	令和元年 準 なでしこ
			H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30		
5021	コスモエネルギーホールディングス株式会社	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						令和元年 なでしこ 銘柄	令和元年 準 なでしこ	
			H24	H25	H26	H27	H28	H29			H30
1861	株式会社熊谷組	東証一部								●	
1951	株式会社協和エクシオ	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						令和元年 なでしこ 銘柄	令和元年 準 なでしこ	
			H24	H25	H26	H27	H28	H29			H30
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						令和元年 なでしこ 銘柄	令和元年 準 なでしこ	
			H24	H25	H26	H27	H28	H29			H30
3708	特種東海製紙株式会社	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						令和元年 なでしこ 銘柄	令和元年 準 なでしこ	
			H24	H25	H26	H27	H28	H29			H30
4204	積水化学工業株式会社	東証一部					●	●		●	
4452	花王株式会社	東証一部	●		●			●	●	●	
4631	D I C株式会社	東証一部							●	●	
4183	三井化学株式会社	東証一部							●		●
4911	株式会社資生堂	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						令和元年 なでしこ 銘柄	令和元年 準 なでしこ	
			H24	H25	H26	H27	H28	H29			H30
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						令和元年 なでしこ 銘柄	令和元年 準 なでしこ	
			H24	H25	H26	H27	H28	H29			H30
5201	A G C株式会社	東証一部	●	●						●	

＜鉄鋼＞											
証券コード	企業名	市場区分	「なでしこ銘柄」選定経歴						令和元年 なでしこ 銘柄	令和元年 準 なでしこ	
			H24	H25	H26	H27	H28	H29			H30
5486	日立金属株式会社	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						令和元年 なでしこ 銘柄	令和元年 準 なでしこ	
			H24	H25	H26	H27	H28	H29			H30
5801	古河電気工業株式会社	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						令和元年 なでしこ 銘柄	令和元年 準 なでしこ	
			H24	H25	H26	H27	H28	H29			H30
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						令和元年 なでしこ 銘柄	令和元年 準 なでしこ	
			H24	H25	H26	H27	H28	H29			H30
6367	ダイキン工業株式会社	東証一部	●		●	●	●	●	●	●	
6471	日本精工株式会社	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						令和元年 なでしこ 銘柄	令和元年 準 なでしこ	
			H24	H25	H26	H27	H28	H29			H30
6645	オムロン株式会社	東証一部						●	●	●	
6856	株式会社堀場製作所	東証一部							●	●	
6702	富士通株式会社	東証一部				●	●				●
6724	セイコーエプソン株式会社	東証一部						●	●		●

＜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						令和元年 なでしこ 銘柄	令和元年 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		●	●	●	●	●	●	
7259	アイシン精機株式会社	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						令和元年 なでしこ 銘柄	令和元年 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						令和元年 なでしこ 銘柄	令和元年 準 なでしこ
			H24	H25	H26	H27	H28	H29		
7911	凸版印刷株式会社	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						令和元年 なでしこ 銘柄	令和元年 準 なでしこ
			H24	H25	H26	H27	H28	H29		
9531	東京瓦斯株式会社	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						令和元年 なでしこ 銘柄	令和元年 準 なでしこ
			H24	H25	H26	H27	H28	H29		
9005	東急株式会社	東証一部	●	●	●	●	●	●	●	●

＜海運業、空運業＞										
証券コード	企業名	市場区分	「なでしこ銘柄」選定経歴						令和元年 なでしこ 銘柄	令和元年 準 なでしこ
			H24	H25	H26	H27	H28	H29		
9101	日本郵船株式会社	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							令和元年 なでしこ 銘柄	令和元年 準 なでしこ
			H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30		
4307	株式会社野村総合研究所	東証一部					●	●	●	●	
9613	株式会社エヌ・ティ・ティ・データ	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							●		●

＜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							令和元年 なでしこ 銘柄	令和元年 準 なでしこ
			H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30		
2768	双日株式会社	東証一部					●	●	●	●	
8031	三井物産株式会社	東証一部			●	●	●	●	●	●	
8036	株式会社日立ハイテク	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							令和元年 なでしこ 銘柄	令和元年 準 なでしこ
			H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30		
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							●	●	●
3086	J. フロントリテイリング株式会社	東証一部									●
8028	株式会社ファミリーマート	東証一部									●

＜銀行業＞												
証券コード	企業名	市場区分	「なでしこ銘柄」選定経歴							令和元年 なでしこ 銘柄	令和元年 準 なでしこ	
			H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30			
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								●	●	
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				●		●		●	●	
8416	株式会社高知銀行	東証一部								●	●	

＜証券、商品先物取引業＞												
証券コード	企業名	市場区分	「なでしこ銘柄」選定経歴							令和元年 なでしこ 銘柄	令和元年 準 なでしこ	
			H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30			
8601	株式会社大和証券グループ本社	東証一部			●	●	●	●	●		●	

＜保険業、その他金融業＞												
証券コード	企業名	市場区分	「なでしこ銘柄」選定経歴							令和元年 なでしこ 銘柄	令和元年 準 なでしこ	
			H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30			
8630	SOMPOホールディングス株式会社	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								●	●	
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		●						●		●
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		●		●		●	●	●		●

※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							令和元年 なでしこ 銘柄	令和元年 準 なでしこ	
			H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30			
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							令和元年 なでしこ 銘柄	令和元年 準 なでしこ	
			H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30			
2375	ギグワークス株式会社	東証二部					●	●	●	●		
2378	株式会社ルネサンス	東証一部								●		
2168	株式会社パソナグループ	東証一部										●
2196	株式会社エスクリ	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、「取組のポイント」では、選定企業が女性活躍推進に向けた「特徴的な取組」や「特に力を入れた取組」等を紹介しています。

各社の回答に際しての前提は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。

◆回答期間の範囲

指定がない場合、原則として回答期間は平成 30 年度を対象としています。なお、一部ガバナンスや取組に関する情報は回答時点までを対象範囲としています。

◆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 554 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。

◆経営におけるダイバーシティの取組の監督や推進

「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、取締役会において、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、小数第一位までで聴取。小数第二位まで算出している企業は、小数第二位を四捨五入した値を回答。
- ・ 女性取締役及び女性管理職について、比率あるいは人数の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。
- ・ 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. 令和元年度「なでしこ銘柄」選定企業取組紹介

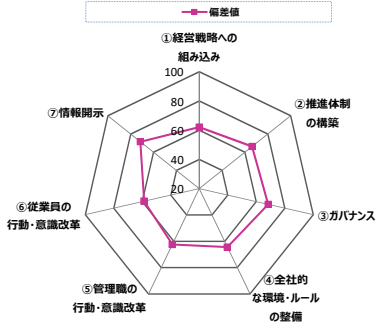
カルビー株式会社……………	22	東京瓦斯株式会社……………	33
アサヒグループホールディングス株式会社…	22	東急株式会社……………	34
日本たばこ産業株式会社……………	23	日本郵船株式会社……………	34
コスモエネルギーホールディングス株式会社…	23	株式会社野村総合研究所……………	35
株式会社熊谷組……………	24	株式会社工ヌ・ティ・ティ・データ……………	35
株式会社協和エクシオ……………	24	SCSK 株式会社 ……………	36
帝人株式会社……………	25	双日株式会社……………	36
特種東海製紙株式会社……………	25	三井物産株式会社……………	37
積水化学工業株式会社……………	26	株式会社日立ハイテク……………	37
花王株式会社……………	26	株式会社丸井グループ……………	38
DIC 株式会社 ……………	27	イオン株式会社……………	38
大塚ホールディングス株式会社……………	27	三井住友トラスト・ホールディングス株式会社…	39
AGC 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
日立金属株式会社……………	28	株式会社千葉銀行……………	40
古河電気工業株式会社……………	29	株式会社みずほフィナンシャルグループ…	40
株式会社 LIXIL グループ ……………	29	株式会社高知銀行……………	41
ダイキン工業株式会社……………	30	株式会社大和証券グループ本社……………	41
日本精工株式会社……………	30	SOMPOホールディングス株式会社……………	42
オムロン株式会社……………	31	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…	42
株式会社堀場製作所……………	31	ケイアイスター不動産株式会社……………	43
株式会社ブリヂストン……………	32	イオンモール株式会社……………	43
株式会社島津製作所……………	32	ギグワークス株式会社……………	44
凸版印刷株式会社……………	33	株式会社ルネサンス……………	44

業種	証券コード	企業名	掘りだそう、自然の力。 Calbee
水産・農林、食料品	2229	カルビー	

取組のポイント (選定企業メッセージ) 「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、女性役職登用と、制約に限らず活躍するための施策・環境整備を継続実施。①女性リーダー層の拡充・育成を目的とした研修プログラムを開始。役職者に向けてのマインドセットと組織課題の解決のためのプロジェクト提案を行った。②モバイルワークの浸透・生産性の高い働き方の取り組みを目的として、原則出社禁止とした強制モバイルワークデーを設定し実施。出社できない事態を想定したトレーニング機会、ITCの積極的な活用機会とした。③男性の意識・行動改革を目的とした育休取得推進の取り組みを開始。

●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	62.1	56.5
②推進体制の構築	66.3	52.7
③ガバナンス	68.4	53.7
④全社的な環境・ルールを整備	64.4	54.4
⑤管理職の行動・意識改革	62.4	54.4
⑥従業員の行動・意識改革	58.8	54.8
⑦情報開示	71.5	54.1



●正社員の実績値

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	1,735人	42人	8人
女性	668人	14人	0人
女性比率	38.5%	33.3%	0.0%

●各制度の実績値

平均勤続年数	性別	15.9年	年次有給休暇	平均取得率	66.7%
男性	平均取得率	18.2%	平均法定外労働時間/月	13.1時間	
	平均取得日数	3.6日			

●取締役の実績値

	取締役 (※1)	
	全数	社内取締役 (※1)
全数	8人	3人
女性	2人	0人
女性比率	25.0%	0.0%

【女性取締役比率 (または数) 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	24人
女性	1人	7人	73人
女性比率	33.3%	29.2%	26.4%

【女性管理職比率 (または数) 目標】 (※2)	
目標年度	目標
2021年	30%

(※2) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を記載。

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
カルビー

●経営におけるダイバーシティの取り組みの監督や推進

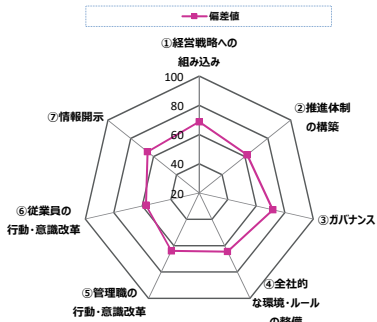
ダイバーシティに関する計画や実施状況を取締役会における「報告事項」としてしている	●
取締役会において、決議事項・報告事項とは別のディスカッションテーマとして、ダイバーシティの課題、取り組み等について議論している	●
取締役会において、ダイバーシティをステークホルダーに対する「公約」と位置付け、取り組みの計画や実績を社内外に公表している	
社外取締役がダイバーシティの推進役を担っており、ダイバーシティの取り組みに対する評価・指摘を受けている	
取締役会への評価項目に、ダイバーシティに関連する取り組みや成果を入れている	●
その他	

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

取組のポイント (選定企業メッセージ) 中期経営方針でもダイバーシティの推進を掲げ経営上の重点課題として捉えている。また、当社が持続的な成長と中長期の企業価値向上を目指すにあたり、グローバル視点でのダイバーシティ推進が欠かせないことから、社外取締役(女性)の外国人を登用する事でダイバーシティ推進に努めている。

●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	68.7	56.5
②推進体制の構築	61.9	52.7
③ガバナンス	71.7	53.7
④全社的な環境・ルールを整備	64.5	54.4
⑤管理職の行動・意識改革	64.0	54.4
⑥従業員の行動・意識改革	57.4	54.8
⑦情報開示	65.3	54.1



●正社員の実績値

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	7,574人	167人	85人
女性	1,565人	48人	8人
女性比率	20.7%	28.7%	9.4%

●各制度の実績値

平均勤続年数	性別	14.4年	年次有給休暇	平均取得率	65.8%
男性	平均取得率	71.0%	平均法定外労働時間/月	21.0時間	
	平均取得日数	9.6日			

●取締役の実績値

	取締役 (※1)	
	全数	社内取締役 (※1)
全数	9人	6人
女性	1人	0人
女性比率	11.1%	0.0%

【女性取締役比率 (または数) 目標】 (※2)	
目標年度	目標
2021年	2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	15人
女性	1人	1人	390人
女性比率	20.0%	6.7%	9.6%


【女性管理職比率 (または数) 目標】 (※2)	
目標年度	目標
2021年	20%

(※2) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を記載。

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、アサヒカルピスウェルネス

●経営におけるダイバーシティの取り組みの監督や推進

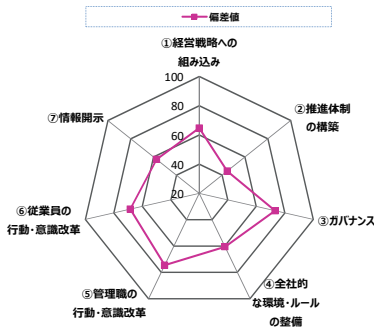
ダイバーシティに関する計画や実施状況を取締役会における「報告事項」としてしている	●
取締役会において、決議事項・報告事項とは別のディスカッションテーマとして、ダイバーシティの課題、取り組み等について議論している	●
取締役会において、ダイバーシティをステークホルダーに対する「公約」と位置付け、取り組みの計画や実績を社内外に公表している	●
社外取締役がダイバーシティの推進役を担っており、ダイバーシティの取り組みに対する評価・指摘を受けている	●
取締役会への評価項目に、ダイバーシティに関連する取り組みや成果を入れている	●
その他	●

業種	証券コード	企業名	ひとの ときを、 想う。
水産・農林、食料品	2914	日本たばこ産業	

取組のポイント (選定企業メッセージ) 全社員が生き生きと働ける職場環境の実現のため、育児や介護等の制約を抱える社員の声に応えた、仕事と家庭の両立制度を導入。また、女性マネジメントの継続的な輩出に向け、自部署のみならず他部署と横断的に検討することにより、全社観点で任用・配置を行う。

●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	64.7	56.5
②推進体制の構築	44.5	52.7
③ガバナンス	73.2	53.7
④全社的な環境・ルールの整備	60.5	54.3
⑤管理職の行動・意識改革	74.6	54.4
⑥従業員の行動・意識改革	68.4	54.8
⑦情報開示	57.4	54.1



●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	7,286人	128人	124人
女性	1,103人	42人	31人
女性比率	15.1%	32.8%	25.0%

●各制度の実績値

平均勤続年数	性別	年次有給休暇取得率	平均取得日数	平均法定外労働時間/月
19.8年	男性	82.0%	16.8日	17.8時間
	女性	12.5年	20.1日	
12.5年	男性	78.3%	20.1日	
	女性	20.1日		

●取締役の実績値

	取締役 (※1)	
	全数	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%

【女性取締役比率 (または数) 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	22人
女性	1人	1人	57人
女性比率	20.0%	4.5%	5.7%

【女性管理職比率 (または数) 目標】 (※2)


目標年度	目標
2023年	10%

(※2) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を記載。

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
日本たばこ産業

●経営におけるダイバーシティの取り組みの監督や推進

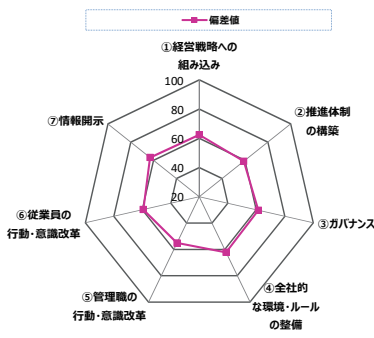
ダイバーシティに関する計画や実施状況を取締役会における「報告事項」としている	●
取締役会において、決議事項・報告事項とは別のディスカッションテーマとして、ダイバーシティの課題、取り組み等について議論している	●
取締役会において、ダイバーシティをステークホルダーに対する「公約」と位置付け、取り組みの計画や実績を社内外に公表している	●
社外取締役がダイバーシティの推進役を担っており、ダイバーシティの取り組みに対する評価・指摘を受けている	●
取締役への評価項目に、ダイバーシティに関連する取り組みや成果を入れている	
その他	

業種	証券コード	企業名	ココロも満タんに COSMO
鉱業、石油・石炭製品	5021	コスモエネルギーホールディングス	

取組のポイント (選定企業メッセージ) 働き方改革と男女共同参画への意識改革に取り組んでいる。働き方改革として、フレックスタイム制度やテレワーク勤務制度など「時間や場所に捉われない働き方」、生産性の向上、ワークライフバランスの推進を目的とした「労働時間の適正化」を促進。意識改革としては、女性のキャリア意識向上のための社内外の「ロールモデルとの交流会」、男女両方を対象とした「キャリアデザイン研修」や「育児と仕事の両立セミナー」、男性の育児参画を促進するための「出産休暇 (特別有給休暇)」や「育児休業の一部有給化」、育児中の部下を持つ上司向けの研修などを実施。

●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	62.4	54.2
②推進体制の構築	59.0	54.9
③ガバナンス	61.5	54.0
④全社的な環境・ルールの整備	62.2	54.1
⑤管理職の行動・意識改革	55.0	54.6
⑥従業員の行動・意識改革	59.3	56.4
⑦情報開示	63.1	56.2



●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	2,282人	61人	58人
女性	306人	8人	24人
女性比率	13.4%	13.1%	41.4%

●各制度の実績値

平均勤続年数	性別	年次有給休暇取得率	平均取得日数	平均法定外労働時間/月
17.7年	男性	90.3%	18.4日	9.4時間
	女性	17.0年	74.5日	
17.0年	男性	20.3%	74.5日	
	女性	74.5日		

●取締役の実績値

	取締役 (※1)	
	全数	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%

【女性取締役比率 (または数) 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
女性	-	0人	17人
女性比率	-	0.0%	3.0%

【女性管理職比率 (または数) 目標】 (※2)

目標年度	目標
2022年	6%

(※2) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を記載。

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
コスモエネルギー開発、コスモ石油、コスモ石油マーケティング、コスモ石油LPカンパニー、コスモビジネスアソシエイツ、コスモエネルギーシステムズ

●経営におけるダイバーシティの取り組みの監督や推進

ダイバーシティに関する計画や実施状況を取締役会における「報告事項」としている	●
取締役会において、決議事項・報告事項とは別のディスカッションテーマとして、ダイバーシティの課題、取り組み等について議論している	●
取締役会において、ダイバーシティをステークホルダーに対する「公約」と位置付け、取り組みの計画や実績を社内外に公表している	●
社外取締役がダイバーシティの推進役を担っており、ダイバーシティの取り組みに対する評価・指摘を受けている	●
取締役への評価項目に、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	
その他	

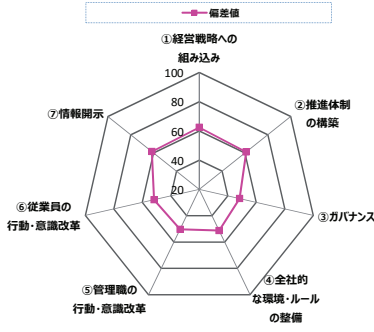
業種	証券コード	企業名
建設業	1861	熊谷組



取組のポイント (選定企業メッセージ) 男性の育児参加推進を目的に、子が産まれた男性社員に対して両立支援ハンドブックと育児休業・休暇制度の案内メールを送付している。また、女性の活躍を後押しするべく作業所の就労環境向上を目的としたダイバーシティバトルを実施するとともに、キャリア形成に向け女性取締役からのアドバイスを取り入れる場を設けている。

●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	62.4	49.7
②推進体制の構築	61.0	49.6
③ガバナンス	48.3	45.3
④全社的な環境・ルールの整備	51.3	47.1
⑤管理職の行動・意識改革	50.3	49.0
⑥従業員の行動・意識改革	51.8	50.2
⑦情報開示	61.5	50.3



●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	2,047人	132人	41人
女性	331人	31人	10人
女性比率	16.2%	23.5%	24.4%

●各制度の実績値

平均勤続年数	性別	年次有給休暇	平均取得率
			平均取得日数
男性	21.3年	39.9%	
	11.0年	7.1日	
女性	4.9%	30.8時間	
	104.5日		

●取締役の実績値

	取締役 (※1)	
	全数	社内取締役 (※1)
全数	8人	6人
女性	1人	0人
女性比率	12.5%	0.0%

【女性取締役比率 (または数) 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	24人
女性	0人	0人	48人
女性比率	0.0%	0.0%	3.0%

【女性管理職比率 (または数) 目標】 (※2)

目標年度	目標
2019年	2%

(※2) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を記載。

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
熊谷組

●経営におけるダイバーシティの取り組みの監督や推進

ダイバーシティに関する計画や実施状況を取締役会における「報告事項」としてしている	
取締役会において、決議事項・報告事項とは別のディスカッションテーマとして、ダイバーシティの課題、取り組み等について議論している	
取締役会において、ダイバーシティをステークホルダーに対する「公約」と位置付け、取り組みの計画や実績を社内外に公表している	
社外取締役がダイバーシティの推進役を担っており、ダイバーシティの取り組みに対する評価・指摘を受けている	●
取締役への評価項目に、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	
その他	

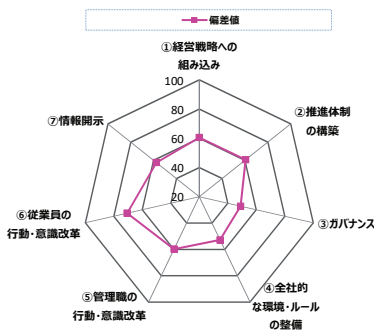
業種	証券コード	企業名
建設業	1951	協和エクシオ



取組のポイント (選定企業メッセージ) 経営トップのコミットメントのもと、経営戦略としてダイバーシティを推進。上層部から意識改革の為の研修を実施し、柔軟な働き方実現に向けてエリア基幹職 (地域限定) 制度やテレワーク制度 (在宅勤務、サテライトオフィス勤務、モバイル勤務) を積極的に導入。また、女性活躍推進においては、女性の要職登用 (支店長、支店総務部門長、グループ会社監査役) や、女性活躍推進役を職種・支店毎に配置し女性のワーキング活動を活発に行う。育児支援では、育児休業者へモバイルPC貸与、早期復職支援手当支給など。

●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	60.5	49.7
②推進体制の構築	60.6	49.6
③ガバナンス	49.0	45.3
④全社的な環境・ルールの整備	52.8	47.1
⑤管理職の行動・意識改革	59.7	49.0
⑥従業員の行動・意識改革	70.6	50.2
⑦情報開示	57.6	50.3



●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	3,804人	95人	47人
女性	232人	15人	1人
女性比率	6.1%	15.8%	2.1%

●各制度の実績値

平均勤続年数	性別	年次有給休暇	平均取得率
			平均取得日数
男性	17.4年	67.0%	
	14.0年	13.3日	
女性	3.3%	23.1時間	
	62.8日		

●取締役の実績値

	取締役 (※1)	
	全数	社内取締役 (※1)
全数	15人	12人
女性	1人	0人
女性比率	6.7%	0.0%

【女性取締役比率 (または数) 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	23人
女性	1人	0人	14人
女性比率	25.0%	0.0%	1.5%

【女性管理職比率 (または数) 目標】 (※2)

目標年度	目標
2020年	12人

(※2) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を記載。

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
協和エクシオ

●経営におけるダイバーシティの取り組みの監督や推進

ダイバーシティに関する計画や実施状況を取締役会における「報告事項」としてしている	
取締役会において、決議事項・報告事項とは別のディスカッションテーマとして、ダイバーシティの課題、取り組み等について議論している	●
取締役会において、ダイバーシティをステークホルダーに対する「公約」と位置付け、取り組みの計画や実績を社内外に公表している	●
社外取締役がダイバーシティの推進役を担っており、ダイバーシティの取り組みに対する評価・指摘を受けている	
取締役への評価項目に、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	
その他	

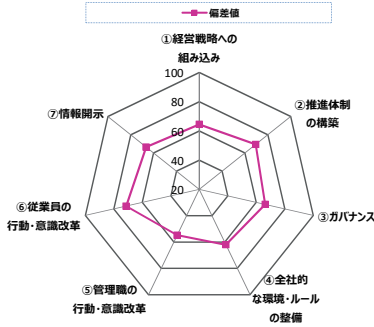
業種	証券コード	企業名
繊維製品	3401	帝人



取組のポイント (選定企業メッセージ) 2000年にトップダウンで専任組織を設置し、継続して女性活躍推進に取り組んでいる。優秀な女性社員の活躍推進に関しては、家庭事情で退職した社員の再雇用制度や配偶者の海外転勤同行休職制度などの活用により、キャリア継続が実現できている。2019年4月には、新入社員及び交代制勤務以外の全社員を対象とするテレワーク制度を導入。自宅だけでなくサテライトオフィスでの勤務や勤務時間途中での個人事情による中抜けを可能とし、多様な社員がそれぞれの事情に応じてフレキシブルな働き方ができるようになった。

●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	64.5	52.4
②推進体制の構築	69.4	55.2
③ガバナンス	66.3	51.0
④全社的な環境・ルールの整備	62.0	52.4
⑤管理職の行動・意識改革	54.8	50.3
⑥従業員の行動・意識改革	71.4	51.9
⑦情報開示	66.6	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	7,334人	166人	96人
女性	1,503人	32人	28人
女性比率	20.5%	19.3%	29.2%

●各制度の実績値

平均勤続年数	男性	18.7年	年次有給休暇	平均取得率	72.0%
				平均取得日数	14.0日
平均勤続年数	女性	16.1年	平均法定外労働時間/月	13.7時間	
	男性	34.1%			
育児休業	平均取得日数	2.2日			

●取締役の実績値

	取締役 (※1)	
	全数	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%

【女性取締役比率 (または数) 目標】 (※2)

目標年度	目標
2020年	2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	25人
女性	1人	1人	109人
女性比率	20.0%	4.0%	4.5%

【女性管理職比率 (または数) 目標】 (※2)

目標年度	目標
2027年	285人

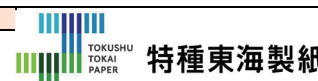
(※2) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を記載。

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
帝人、帝人ファーム、帝人フロンティア、インフォコム

●経営におけるダイバーシティの取り組みの監督や推進

ダイバーシティに関する計画や実施状況を取締役会における「報告事項」としている	●
取締役会において、決議事項・報告事項とは別のディスカッションテーマとして、ダイバーシティの課題、取り組み等について議論している	●
取締役会において、ダイバーシティをステークホルダーに対する「公約」と位置付け、取り組みの計画や実績を社内外に公表している	
社外取締役がダイバーシティの推進役を担っており、ダイバーシティの取り組みに対する評価・指摘を受けている	●
取締役への評価項目に、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	
その他	

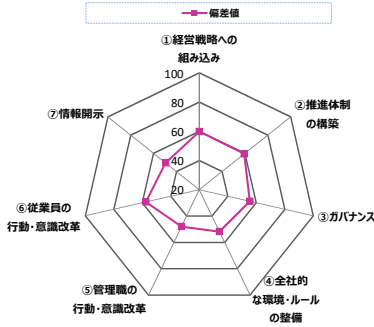
業種	証券コード	企業名
パルプ・紙	3708	特種東海製紙



取組のポイント (選定企業メッセージ) 制度整備と意識改革に注力。中長期的なキャリアプランについて上司と面談して策定する制度や資格取得支援制度を導入し、育児・介護等の制約条件がある社員も含めた人材の活用・育成を行っている。また、女性活躍に対する経営者の思いを社員に発信することや、配偶者が出産する男性社員に対する意識調査を通じ、会社全体の多様な働き方に対する意識付けを図っている。

●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	59.9	60.3
②推進体制の構築	59.4	58.9
③ガバナンス	55.5	47.2
④全社的な環境・ルールの整備	51.8	52.7
⑤管理職の行動・意識改革	48.0	52.1
⑥従業員の行動・意識改革	57.5	55.9
⑦情報開示	49.5	54.7



●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	784人	19人	3人
女性	86人	3人	0人
女性比率	11.0%	15.8%	0.0%

●各制度の実績値

平均勤続年数	男性	19.5年	年次有給休暇	平均取得率	70.0%
				平均取得日数	13.5日
平均勤続年数	女性	17.8年	平均法定外労働時間/月	13.7時間	
	男性	95.5%			
育児休業	平均取得日数	1.9日			

●取締役の実績値

	取締役 (※1)	
	全数	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%

【女性取締役比率 (または数) 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	6人
女性	1人	0人	5人
女性比率	33.3%	0.0%	4.8%

【女性管理職比率 (または数) 目標】 (※2)

目標年度	目標
2021年	10%

(※2) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を記載。

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
特種東海製紙

●経営におけるダイバーシティの取り組みの監督や推進

ダイバーシティに関する計画や実施状況を取締役会における「報告事項」としている	
取締役会において、決議事項・報告事項とは別のディスカッションテーマとして、ダイバーシティの課題、取り組み等について議論している	
取締役会において、ダイバーシティをステークホルダーに対する「公約」と位置付け、取り組みの計画や実績を社内外に公表している	
社外取締役がダイバーシティの推進役を担っており、ダイバーシティの取り組みに対する評価・指摘を受けている	
取締役への評価項目に、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	
その他	

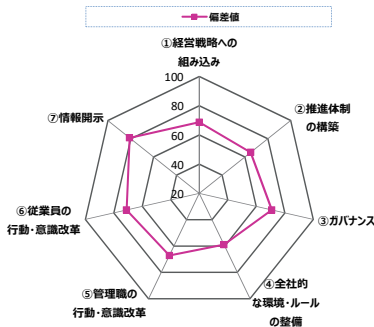
業種	証券コード	企業名
化学	4204	積水化学工業



取組のポイント (選定企業メッセージ) 女性活躍推進をファーストステップとしてグループ全体でダイバーシティ推進に取り組んでいる。女性活躍を進めるためには組織風土の醸成が重要であることから、組織風土変革に着手。上司層対象のマネジメント力向上の研修、組織単位の小集団改善活動、全従業員対象のキャリアプラン研修など対象別に取り組んでいる。女性活躍では管理職登用を期待する女性社員とその直属上司を対象に研修を実施し、管理職登用への意欲醸成および一段上の視座の獲得を目指した成長課題の実践に取り組んでいる。これらの取り組みにより、女性管理職数が88名から190名まで飛躍的に向上した。

●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	68.7	49.0
②推進体制の構築	65.0	49.6
③ガバナンス	70.9	51.2
④全社的な環境・ルールの整備	58.9	48.8
⑤管理職の行動・意識改革	67.2	47.9
⑥従業員の行動・意識改革	71.0	49.1
⑦情報開示	81.0	49.7



●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	3,604人	153人	55人
女性	532人	39人	9人
女性比率	14.8%	25.5%	16.4%

●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	64.0%
				平均取得日数	12.1日
平均勤続年数	女性	13.2年	平均法定外労働時間/月	0.0時間	
	男性	25.2%			
育児休業	平均取得日数	14.2日			

●取締役の実績値

	取締役 (※1)	
	全数	社内取締役 (※1)
全数	9人	6人
女性	1人	0人
女性比率	11.1%	0.0%

【女性取締役比率 (または数) 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	30人
女性	1人	1人	44人
女性比率	20.0%	3.3%	3.2%

【女性管理職比率 (または数) 目標】 (※2)

目標年度	目標
2019年	200人

(※2) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を記載。

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
積水化学工業

●経営におけるダイバーシティの取り組みの監督や推進

ダイバーシティに関する計画や実施状況を取締役会における「報告事項」としてしている	●
取締役会において、決議事項・報告事項とは別のディスカッションテーマとして、ダイバーシティの課題、取り組み等について議論している	●
取締役会において、ダイバーシティをステークホルダーに対する「公約」と位置付け、取り組みの計画や実績を社内外に公表している	●
社外取締役がダイバーシティの推進役を担っており、ダイバーシティの取り組みに対する評価・指摘を受けている	●
取締役への評価項目に、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	●
その他	

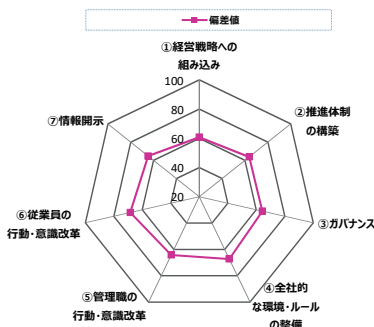
業種	証券コード	企業名
化学	4452	花王



取組のポイント (選定企業メッセージ) 多様な社員の活躍による企業の持続的成長を目指し、部門ごとに課題を分析し、取り組みを推進中。生産現場では、女性がオペレーションしやすいラインを目指して設備の改善を進めた結果、誰もが使いやすいラインが実現。より柔軟な働き方を目指した月間フレックスタイム制は、育児中の女性を含め多くの社員が利用。経営トップが30% Club Japan、輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会に賛同し、自ら女性活躍推進を牽引。

●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	60.8	49.0
②推進体制の構築	63.8	49.6
③ガバナンス	64.3	51.2
④全社的な環境・ルールの整備	67.2	48.8
⑤管理職の行動・意識改革	64.2	47.9
⑥従業員の行動・意識改革	68.4	49.1
⑦情報開示	64.7	49.7



●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	22,323人	773人	174人
女性	11,464人	476人	40人
女性比率	51.4%	61.6%	23.0%

●各制度の実績値

平均勤続年数	男性	19.9年	年次有給休暇	平均取得率	74.8%
				平均取得日数	14.2日
平均勤続年数	女性	14.9年	平均法定外労働時間/月	13.1時間	
	男性	34.7%			
育児休業	平均取得日数	8.0日			

●取締役の実績値

	取締役 (※1)	
	全数	社内取締役 (※1)
全数	8人	4人
女性	1人	0人
女性比率	12.5%	0.0%

【女性取締役比率 (または数) 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	27人
女性	1人	1人	847人
女性比率	20.0%	3.7%	18.4%

【女性管理職比率 (または数) 目標】 (※2)

目標年度	目標
2020年	30%

(※2) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を記載。

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

花王、花王グループカスタマーマーケティング、花王フィールドマーケティング、ソフィアナビュティーケアコンサルティング、カネボウビューティーコンサルティング、カネボウ化粧品、エキップ、カネボウコスメシフト、花王サニタリープロダクツ愛媛、花王コスメプロダクツ小田原、花王プロフェッショナルサービス、花王エーカ、花王製紙富士、花王ビジネスソリューション、消費生活研究所、花王ビオエー、伊野紙、花王サロンジャパン、モルトンブランドジャパン、花王ロジスティクス

●経営におけるダイバーシティの取り組みの監督や推進

ダイバーシティに関する計画や実施状況を取締役会における「報告事項」としてしている	●
取締役会において、決議事項・報告事項とは別のディスカッションテーマとして、ダイバーシティの課題、取り組み等について議論している	●
取締役会において、ダイバーシティをステークホルダーに対する「公約」と位置付け、取り組みの計画や実績を社内外に公表している	●
社外取締役がダイバーシティの推進役を担っており、ダイバーシティの取り組みに対する評価・指摘を受けている	●
取締役への評価項目に、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	●
その他	

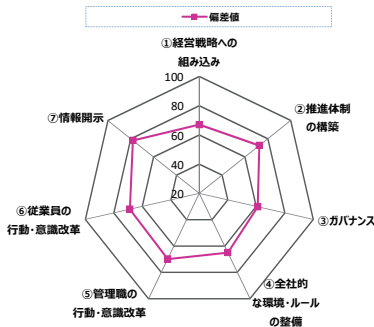
業種	証券コード	企業名
化学	4631	D I C



取組のポイント (選定企業メッセージ) 女性活躍推進を①組織体制・制度②意識・風土の醸成③キャリア形成支援の3つの側面から、3年かけて取り組み、各取組が相乗的に作用し、女性管理職数ならびに候補者層の拡大につながっている。導入済みのテレワーク制度について活用を促進したほか、新たに配偶者同行休業制度、時間単位有給休暇制度を導入し、仕事と家庭の両立支援を拡充した。生産、技術部門を初め、役員が率先して現場主導のキャリア推進施策を展開し、女性社員の意識の底上げに大きく貢献した。また、女性社員のキャリア形成研修に上長を参画させ、管理職の理解のみならず職場全体の意識改革を推進している。

●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	67.1	49.0
②推進体制の構築	72.6	49.6
③ガバナンス	61.1	51.2
④全社的な環境・ルールの整備	64.9	48.8
⑤管理職の行動・意識改革	69.9	47.9
⑥従業員の行動・意識改革	68.8	49.1
⑦情報開示	78.1	49.7



●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	3,290人	62人	58人
女性	662人	19人	4人
女性比率	20.1%	30.6%	6.9%

●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	67.2%
男性育児休業	平均取得率	81.8%	平均法定外労働時間/月	12.0時間	
	平均取得日数	7.4日			

●取締役の実績値

	取締役 (※1)	
	全数	社内取締役 (※1)
全数	9人	6人
女性	1人	0人
女性比率	11.1%	0.0%

【女性取締役比率 (または数) 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

	監査役 (※1)	執行役員 (※1)	管理職
	全数	4人	25人
女性	1人	0人	39人
女性比率	25.0%	0.0%	4.3%

【女性管理職比率 (または数) 目標】 (※2)

目標年度	目標
2021年	8%

(※2) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を記載。

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

●経営におけるダイバーシティの取り組みの監督や推進

ダイバーシティに関する計画や実施状況を取締役会における「報告事項」としている	●
取締役会において、決議事項・報告事項とは別のディスカッションテーマとして、ダイバーシティの課題、取り組み等について議論している	
取締役会において、ダイバーシティをステークホルダーに対する「公約」と位置付け、取り組みの計画や実績を社内外に公表している	
社外取締役がダイバーシティの推進役を担っており、ダイバーシティの取り組みに対する評価・指摘を受けている	●
取締役への評価項目に、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	
その他	

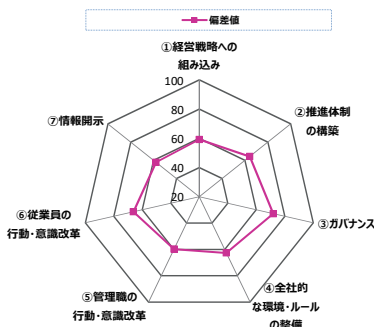
業種	証券コード	企業名
医薬品	4578	大塚ホールディングス



取組のポイント (選定企業メッセージ) 1980年代から、企業成長の原動力となる革新的な製品やアイデアを生み出すには多様な人材の活躍が必要と考え、経営トップ自らダイバーシティを積極的に推進。女性に限らずすべての社員のキャリア継続の為、育児や介護に関する制度の充実、モチベーション維持・向上のための様々な施策により男女ともに働きやすい職場を実現。2017年にはグループとして「女性のエンパワーメント原則 (WEPS)」に署名。2019年は、育児や介護等で原則1年在宅勤務できる「ファミリーマイルサポート制度」、管理職全員対象に「グループ横断イノベーション」の実施など取組を強化。

●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	59.2	51.0
②推進体制の構築	64.2	51.6
③ガバナンス	72.0	55.8
④全社的な環境・ルールの整備	62.7	56.1
⑤管理職の行動・意識改革	59.7	52.0
⑥従業員の行動・意識改革	66.3	50.9
⑦情報開示	57.9	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	5,257人	185人	71人
女性	1,240人	64人	19人
女性比率	23.6%	34.6%	26.8%

●各制度の実績値

平均勤続年数	男性	17.2年	年次有給休暇	平均取得率	68.8%
男性育児休業	平均取得率	25.8%	平均法定外労働時間/月	6.6時間	
	平均取得日数	12.5日			

●取締役の実績値

	取締役 (※1)	
	全数	社内取締役 (※1)
全数	12人	9人
女性	2人	2人
女性比率	16.7%	22.2%

【女性取締役比率 (または数) 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	9人
女性	1人	3人	167人
女性比率	25.0%	33.3%	9.5%

【女性管理職比率 (または数) 目標】 (※2)

目標年度	目標
-	-

(※2) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を記載。

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

●経営におけるダイバーシティの取り組みの監督や推進

ダイバーシティに関する計画や実施状況を取締役会における「報告事項」としている	●
取締役会において、決議事項・報告事項とは別のディスカッションテーマとして、ダイバーシティの課題、取り組み等について議論している	●
取締役会において、ダイバーシティをステークホルダーに対する「公約」と位置付け、取り組みの計画や実績を社内外に公表している	
社外取締役がダイバーシティの推進役を担っており、ダイバーシティの取り組みに対する評価・指摘を受けている	
取締役への評価項目に、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	
その他	

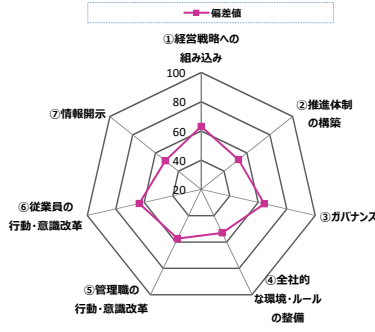
業種	証券コード	企業名
ガラス・土石製品	5201	AGC



取組のポイント (選定企業メッセージ) 「人財で勝つ」会社の実現に向け、意欲ある多様な人財が活躍できる組織を目指している。その一環として人事部門内に女性社員の活躍を推進する「女性活躍事務局」を設置し、仕事と育児の両立支援制度といったハード面を充実させ活用を促すことももちろん、女性活躍事務局と女性社員本人、上長の3者面談、女性社員の横断的ネットワーク、復職後キャリアデザインセミナーなどソフト面でのサポートにも注力している。女性の登用については、社外取締役、監査役各1名に加え、2020年1月に社内登用による女性執行役員が誕生。AGCでは、女性が活躍するチャンスが広がっている。

●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	63.1	62.2
②推進体制の構築	52.7	58.0
③ガバナンス	64.3	51.0
④全社的な環境・ルールの整備	53.0	55.7
⑤管理職の行動・意識改革	57.4	56.2
⑥従業員の行動・意識改革	63.5	60.3
⑦情報開示	51.4	53.9



●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	7,588人	167人	323人
女性	943人	22人	54人
女性比率	12.4%	13.2%	16.7%

●各制度の実績値

平均勤続年数	性別	平均勤続年数	年次有給休暇	平均取得率	平均取得日数
女性	15.4年	18.5日			
男性育児休業	性別	平均取得率	平均法定外労働時間/月	平均取得日数	
					男性
女性	56.8日				

●取締役の実績値

	取締役 (※1)	
	全数	社内取締役 (※1)
全数	7人	4人
女性	1人	0人
女性比率	14.3%	0.0%

【女性取締役比率 (または数) 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	30人
女性	1人	0人	50人
女性比率	25.0%	0.0%	3.3%

【女性管理職比率 (または数) 目標】 (※2)

目標年度	目標
-	-

(※2) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を記載。

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 AGC

●経営におけるダイバーシティの取り組みの監督や推進

ダイバーシティに関する計画や実施状況を取締役会における「報告事項」としている	●
取締役会において、決議事項・報告事項とは別のディスカッションテーマとして、ダイバーシティの課題、取り組み等について議論している	●
取締役会において、ダイバーシティをステークホルダーに対する「公約」と位置付け、取り組みの計画や実績を社内外に公表している	●
社外取締役がダイバーシティの推進役を担っており、ダイバーシティの取り組みに対する評価・指摘を受けている	●
取締役への評価項目に、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	
その他	

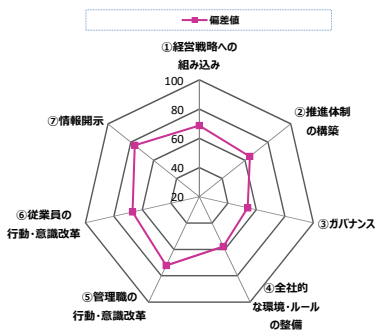
業種	証券コード	企業名
鉄鋼	5486	日立金属



取組のポイント (選定企業メッセージ) 採用の強化、定着支援・登用施策の3つの柱で女性活躍を推進。中でも、「横のつながりが欲しい」という声を受け、定着支援施策としてスタートした「日立金属女性フォーラム」は、女性総合職が一堂に会する特徴的な取組。2019年に3回目を迎えたこのフォーラムは、様々な女性のキャリアを知り深めるとして不安を払拭、そして女性が働きやすい環境を考えていく機会となっている。社長やダイバーシティ推進協議会アドバイザーでもある岡田子取締役も参加し仕事での壁の乗り越え方など体験を語り、当社で働く女性に直接エールを送る場となっている。

●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	68.7	49.6
②推進体制の構築	64.2	45.9
③ガバナンス	54.0	45.7
④全社的な環境・ルールの整備	57.8	45.0
⑤管理職の行動・意識改革	72.2	50.4
⑥従業員の行動・意識改革	66.9	47.5
⑦情報開示	76.5	50.1



●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	7,067人	194人	159人
女性	790人	31人	24人
女性比率	11.2%	16.0%	15.1%

●各制度の実績値

平均勤続年数	性別	平均勤続年数	年次有給休暇	平均取得率	平均取得日数
女性	16.4年	11.8日			
男性育児休業	性別	平均取得率	平均法定外労働時間/月	平均取得日数	
					男性
女性	10.5日				

●取締役の実績値

	取締役 (※1)	
	全数	社内取締役 (※1)
全数	23人	20人
女性	1人	0人
女性比率	4.3%	0.0%

【女性取締役比率 (または数) 目標】 (※2)

目標年度	目標
2021年	10%

●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	-	-
女性	-	-	19人
女性比率	-	-	1.4%

【女性管理職比率 (または数) 目標】 (※2)

目標年度	目標
2018年	1.5%

(※2) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を記載。

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 日立金属

●経営におけるダイバーシティの取り組みの監督や推進

ダイバーシティに関する計画や実施状況を取締役会における「報告事項」としている	
取締役会において、決議事項・報告事項とは別のディスカッションテーマとして、ダイバーシティの課題、取り組み等について議論している	●
取締役会において、ダイバーシティをステークホルダーに対する「公約」と位置付け、取り組みの計画や実績を社内外に公表している	
社外取締役がダイバーシティの推進役を担っており、ダイバーシティの取り組みに対する評価・指摘を受けている	●
取締役への評価項目に、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	
その他	●

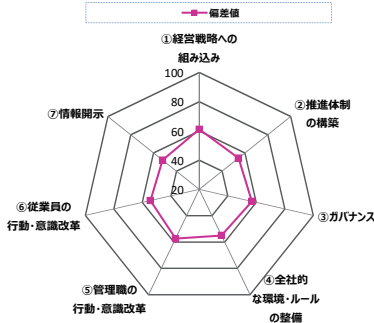
業種	証券コード	企業名
非鉄金属	5801	古河電気工業



取組のポイント (選定企業メッセージ) 多様な人材が活躍できる職場を目指し、「組織風土改革」及「ワークスタイル変革」の2軸で働き方改革を推進。テレワーク、時間単位休暇等の制度を拡充し、多様な働き方を支援。テレワークについては当社独自の「働き方チャレンジ月間」での実施推奨や役員層の率先重載等による利用促進に取り組み、利用数は前年比約8割増を達成。また、女性管理職候補者の母集団形成のため、新卒女性の採用比率増、女性のキャリア採用に積極的に取り組んでいる。候補者には役員層とのメンター制や管理職育成研修等を実施し、候補者本人及びその上司への支援を行っている。

●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	61.1	51.5
②推進体制の構築	54.4	48.2
③ガバナンス	57.0	48.8
④全社的な環境・ルールの整備	55.0	47.0
⑤管理職の行動・意識改革	57.4	47.7
⑥従業員の行動・意識改革	54.4	50.5
⑦情報開示	52.2	48.2



●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	3,816人	161人	97人
女性	351人	32人	4人
女性比率	9.2%	19.9%	4.1%

●各制度の実績値

平均勤続年数	性別	年次有給休暇	実績値	
			平均取得率	平均取得日数
19.7年	男性	63.2%	15.2日	23.2時間
	女性			
18.4年	男性	24.7%	29.0日	-
	女性			

●取締役の実績値

	取締役 (※1)	
	全数	社内取締役 (※1)
全数	12人	7人
女性	1人	0人
女性比率	8.3%	0.0%

【女性取締役比率 (または数) 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	6人	20人
女性	0人	1人	31人
女性比率	0.0%	5.0%	3.2%

【女性管理職比率 (または数) 目標】 (※2)

目標年度	目標
2025年	7%

(※2) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を記載。

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
古河電気工業

●経営におけるダイバーシティの取り組みの監督や推進

ダイバーシティに関する計画や実施状況を取締役会における「報告事項」としている	●
取締役会において、決議事項・報告事項とは別のディスカッションテーマとして、ダイバーシティの課題、取り組み等について議論している	
取締役会において、ダイバーシティをステークホルダーに対する「公約」と位置付け、取り組みの計画や実績を社内外に公表している	
社外取締役がダイバーシティの推進役を担っており、ダイバーシティの取り組みに対する評価・指摘を受けている	
取締役への評価項目に、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	
その他	

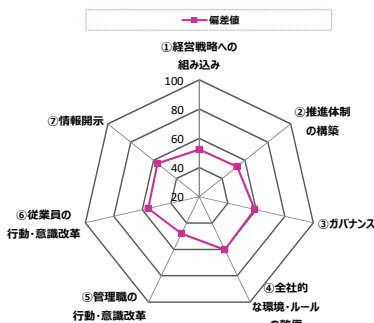
業種	証券コード	企業名
金属製品	5938	LIXILグループ



取組のポイント (選定企業メッセージ) 従業員一人ひとりが起業家精神を持ち、働くことを楽しみ、誇りを持つ会社にするために、LIXILでは「変える！はたらくスタイル」と名付けて働き方改革に取り組んでいる。一時間毎に取得できる有給休暇制度の他、全従業員に拡大した在宅勤務制度やフレックスタイム制度など、個々人の状況に応じて効率的に働けるよう、環境整備を行っている。また、社内SNSの導入により社員同士がスピーディーに意見を伝え合うことが可能となり、オープンで風通しが良く、性別や年齢に関わらず誰もが働きやすい職場づくりを進めている。

●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	52.3	45.0
②推進体制の構築	53.1	48.7
③ガバナンス	58.8	52.4
④全社的な環境・ルールの整備	60.2	45.3
⑤管理職の行動・意識改革	48.0	44.8
⑥従業員の行動・意識改革	55.8	42.2
⑦情報開示	56.5	46.9



●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	16,883人	359人	116人
女性	4,002人	115人	22人
女性比率	23.7%	32.0%	19.0%

●各制度の実績値

平均勤続年数	性別	年次有給休暇	実績値	
			平均取得率	平均取得日数
21.0年	男性	55.4%	10.6日	25.2時間
	女性			
17.4年	男性	59.6%	5.2日	-
	女性			

●取締役の実績値

	取締役 (※1)	
	全数	社内取締役 (※1)
全数	20人	11人
女性	2人	1人
女性比率	10.0%	9.1%

【女性取締役比率 (または数) 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	-	-
女性	-	-	168人
女性比率	-	-	5.7%

【女性管理職比率 (または数) 目標】 (※2)

目標年度	目標
-	-

(※2) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を記載。

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グループ、LIXIL

●経営におけるダイバーシティの取り組みの監督や推進

ダイバーシティに関する計画や実施状況を取締役会における「報告事項」としている	●
取締役会において、決議事項・報告事項とは別のディスカッションテーマとして、ダイバーシティの課題、取り組み等について議論している	
取締役会において、ダイバーシティをステークホルダーに対する「公約」と位置付け、取り組みの計画や実績を社内外に公表している	●
社外取締役がダイバーシティの推進役を担っており、ダイバーシティの取り組みに対する評価・指摘を受けている	
取締役への評価項目に、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	
その他	

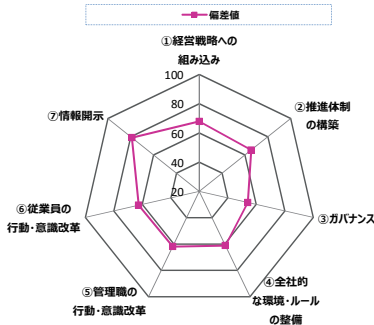
業種	証券コード	企業名
機械	6367	ダイキン工業



取組のポイント (選定企業メッセージ) 経営トップのコミットのもと、全社をあげて女性活躍推進の取り組みを実施。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取り組みも積極的に推進している。2019年度からは産学連携を通じて、育児休暇中に大学の授業を受けられる「育休中キャリアアップ支援プログラム」や女性エンジニアを育成する「インクルーシブリーダーシップ」プログラムも新たにスタート。

●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	67.9	49.5
②推進体制の構築	65.4	49.6
③ガバナンス	54.1	48.1
④全社的な環境・ルールの整備	61.1	46.6
⑤管理職の行動・意識改革	61.9	46.8
⑥従業員の行動・意識改革	62.5	47.0
⑦情報開示	79.0	48.9



●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	8,328人	429人	88人
女性	1,326人	131人	11人
女性比率	15.9%	30.5%	12.5%

●各制度の実績値

平均勤続年数	男性	17.9年	年次有給休暇	平均取得率	94.8%
男性育児休業	平均取得率	74.5%	平均法定外労働時間/月	18.1時間	
	平均取得日数	12.2日			

●取締役の実績値

	取締役 (※1)	
	全数	社内取締役 (※1)
全数	10人	7人
女性	1人	0人
女性比率	10.0%	0.0%

【女性取締役比率 (または数) 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	4人	26人
女性	0人	0人	59人
女性比率	0.0%	0.0%	5.3%

【女性管理職比率 (または数) 目標】 (※2)

目標年度	目標
2020年	100人

(※2) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を記載。

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

●経営におけるダイバーシティの取り組みの監督や推進

ダイバーシティに関する計画や実施状況を取締役会における「報告事項」としている	●
取締役会において、決議事項・報告事項とは別のディスカッションテーマとして、ダイバーシティの課題、取り組み等について議論している	●
取締役会において、ダイバーシティをステークホルダーに対する「公約」と位置付け、取り組みの計画や実績を社内外に公表している	●
社外取締役がダイバーシティの推進役を担っており、ダイバーシティの取り組みに対する評価・指摘を受けている	●
取締役会への評価項目に、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	
その他	●

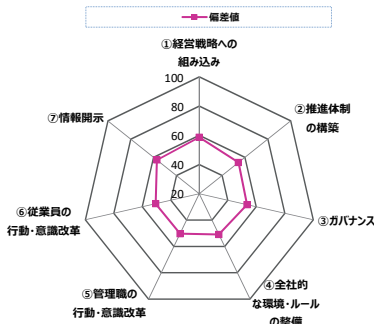
業種	証券コード	企業名
機械	6471	日本精工



取組のポイント (選定企業メッセージ) 女性活躍は重要な経営課題の一つというトップメッセージの下、女性活躍のための推進策を地道に企画・実行。キャリア支援策 (女性の意識改革と能力開発を目的とした研修、復職支援セミナー)、仕事と育児の両立支援策 (コアなしフレックスタイム勤務や祝日稼働日の社内保育サービス) 等。また、様々なテーマを題材とした定期講演会やPe-ラーニングを実施し、従業員全体のダイバーシティの理解を促進させるとともに、多様な従業員が活躍できる柔軟な働き方への取り組み (テレワーク) を進めた。

●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	58.7	49.5
②推進体制の構築	54.4	49.6
③ガバナンス	53.5	48.1
④全社的な環境・ルールの整備	50.9	46.6
⑤管理職の行動・意識改革	50.3	46.8
⑥従業員の行動・意識改革	50.6	47.0
⑦情報開示	57.1	48.9



●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	8,882人	209人	183人
女性	819人	28人	9人
女性比率	9.2%	13.4%	4.9%

●各制度の実績値

平均勤続年数	男性	16.4年	年次有給休暇	平均取得率	85.9%
男性育児休業	平均取得率	26.6%	平均法定外労働時間/月	15.0時間	
	平均取得日数	18.1日			

●取締役の実績値

	取締役 (※1)	
	全数	社内取締役 (※1)
全数	41人	36人
女性	2人	1人
女性比率	4.9%	2.8%

【女性取締役比率 (または数) 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	-	-
女性	-	-	18人
女性比率	-	-	1.9%

【女性管理職比率 (または数) 目標】 (※2)

目標年度	目標
2021年	3.8%

(※2) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を記載。

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
日本精工、NSKステアリングシステムズ、NSKネットアンドシステム、NSK人事サービス

●経営におけるダイバーシティの取り組みの監督や推進

ダイバーシティに関する計画や実施状況を取締役会における「報告事項」としている	●
取締役会において、決議事項・報告事項とは別のディスカッションテーマとして、ダイバーシティの課題、取り組み等について議論している	●
取締役会において、ダイバーシティをステークホルダーに対する「公約」と位置付け、取り組みの計画や実績を社内外に公表している	●
社外取締役がダイバーシティの推進役を担っており、ダイバーシティの取り組みに対する評価・指摘を受けている	●
取締役会への評価項目に、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	
その他	●

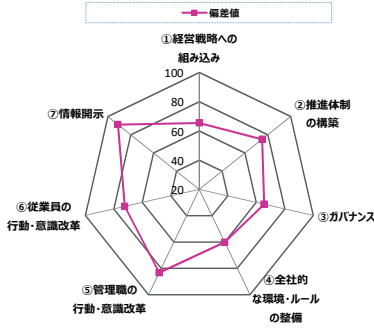
業種	証券コード	企業名
電気機器	6645	オムロン



取組のポイント (選定企業メッセージ) 女性のさらなる活躍に向け、「キャリア形成支援」[「両立支援」]の二つの軸で取り組んでいる。キャリア形成支援では、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さまざまな取り組みを実施している。次世代女性リーダー層に対しては、選抜研修を実施。2013年開始以降これまで約200名が受講し、中から女性管理職も誕生している。両立支援では、柔軟な働き方ができる環境整備のため、社員の意見を取り入れながら人事制度の拡充を図っている。2018年度から時間単位年休制度、2019年度からは在宅勤務の制度拡充、短日勤務制度を導入。

●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	65.5	51.0
②推進体制の構築	75.1	53.2
③ガバナンス	65.5	50.2
④全社的な環境・ルールの整備	60.1	51.3
⑤管理職の行動・意識改革	83.3	50.2
⑥従業員の行動・意識改革	72.3	53.1
⑦情報開示	91.2	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	11,964人	187人	217人
女性	2,528人	41人	40人
女性比率	21.1%	21.9%	18.4%

●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	65.0%
男性育児休業	平均取得率	-	平均法定外労働時間/月	-	
女性育児休業	平均取得日数	-			

●取締役の実績値

	取締役 (※1)	
	全数	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%

【女性取締役比率 (または数) 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	25人
女性	0人	2人	85人
女性比率	0.0%	8.0%	5.2%

【女性管理職比率 (または数) 目標】 (※2)

目標年度	目標
2020年	8%

(※2) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を記載。

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 アモースメント、オムロン エキスパートリンク、オムロン エイーストア、オムロン オートモーティブエレクトロニクス、オムロン 開西制御機器、オムロン 京都大興、オムロン サイニックエックス、オムロン スイッチングデバイス、オムロン 住倉ロジスティクス、オムロン センテック、オムロン ソフトウェア、オムロン ソーシャルソリューションズ、オムロン 本場、オムロン 通商、オムロン フィールドエンジニアリング、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 フィールドエンジニアリング北海道、オムロン プレシジョンテクノロジー、オムロン ヘルスタグ、オムロン ヘルスタグ

●経営におけるダイバーシティの取り組みの監督や推進

ダイバーシティに関する計画や実施状況を取締役会における「報告事項」としている	●
取締役会において、決議事項・報告事項とは別のディスカッションテーマとして、ダイバーシティの課題、取り組み等について議論している	●
取締役会において、ダイバーシティをステークホルダーに対する「公約」と位置付け、取り組みの計画や実績を社内外に公表している	●
社外取締役がダイバーシティの推進役を担っており、ダイバーシティの取り組みに対する評価・指摘を受けている	●
取締役への評価項目に、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	●
その他	

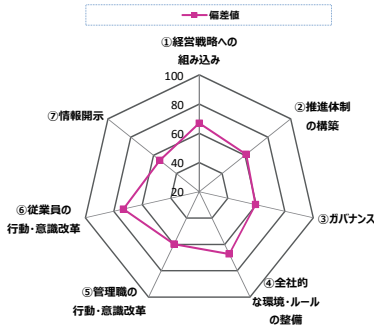
業種	証券コード	企業名
電気機器	6856	堀場製作所



取組のポイント (選定企業メッセージ) 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。管理職へのダイバーシティマネジメントや女性活躍支援の啓蒙、教育活動も継続的に取り組んだ結果、女性リーダーや社内内外で活躍する女性が増加している。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するなど、一人ひとりが能力を最大限発揮し、チャレンジ精神をもって働きがい追求できるようサポートしている。

●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	67.0	51.0
②推進体制の構築	61.0	53.2
③ガバナンス	59.5	50.2
④全社的な環境・ルールの整備	67.2	51.3
⑤管理職の行動・意識改革	59.7	50.2
⑥従業員の行動・意識改革	73.2	53.1
⑦情報開示	54.5	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	1,418人	70人	59人
女性	323人	17人	16人
女性比率	22.8%	24.3%	27.1%

●各制度の実績値

平均勤続年数	男性	13.8年	年次有給休暇	平均取得率	69.8%
男性育児休業	平均取得率	40.0%	平均法定外労働時間/月	18.7時間	
女性育児休業	平均取得日数	11.3日			

●取締役の実績値

	取締役 (※1)	
	全数	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%

【女性取締役比率 (または数) 目標】 (※2)

目標年度	目標
2023年	10%

●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	24人
女性	0人	1人	26人
女性比率	0.0%	4.2%	10.4%

【女性管理職比率 (または数) 目標】 (※2)

目標年度	目標
2023年	20%

(※2) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を記載。

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

●経営におけるダイバーシティの取り組みの監督や推進

ダイバーシティに関する計画や実施状況を取締役会における「報告事項」としている	●
取締役会において、決議事項・報告事項とは別のディスカッションテーマとして、ダイバーシティの課題、取り組み等について議論している	●
取締役会において、ダイバーシティをステークホルダーに対する「公約」と位置付け、取り組みの計画や実績を社内外に公表している	●
社外取締役がダイバーシティの推進役を担っており、ダイバーシティの取り組みに対する評価・指摘を受けている	●
取締役への評価項目に、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	●
その他	

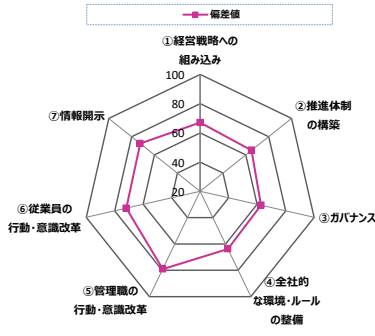
業種	証券コード	企業名
ゴム製品、輸送用機器	5108	ブリヂストン



取組のポイント (選定企業メッセージ) 従来の2カ所の事業所内保育園の運営に加え、新たな社外保育園の提携利用等、育児中の女性社員が働きやすい環境や制度を積極的に導入。介護セミナーや個別相談の工場地区への拡大、場所や時間を問わずに勤務可能なテレワーク制度を取り入れる等、社員一人ひとりの働き方をサポートできる取組みを推進。

●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	67.1	46.8
②推進体制の構築	65.0	46.9
③ガバナンス	62.7	47.6
④全社的な環境・ルールの整備	63.8	45.7
⑤管理職の行動・意識改革	79.0	49.6
⑥従業員の行動・意識改革	71.9	48.5
⑦情報開示	72.5	47.6



●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異なる。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	14,075人	191人	699人
女性	1,236人	30人	67人
女性比率	8.8%	15.7%	9.6%

●各制度の実績値

平均勤続年数	性別	14.0年	年次有給休暇	平均取得率	75.0%
男性育児休業	平均取得率	3.2%	平均法定外労働時間/月	0.0時間	
	平均取得日数	114.5日			

●取締役の実績値

	取締役 (※1)	
	全数	社内取締役 (※1)
全数	14人	6人
女性	2人	0人
女性比率	14.3%	0.0%

【女性取締役比率 (または数) 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	-	36人
女性	-	0人	36人
女性比率	-	0.0%	2.7%

【女性管理職比率 (または数) 目標】 (※2)

目標年度	目標
2020年	3.4%

(※2) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を記載。

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

●経営におけるダイバーシティの取り組みの監督や推進

ダイバーシティに関する計画や実施状況を取締役会における「報告事項」としている	●
取締役会において、決議事項・報告事項とは別のディスカッションテーマとして、ダイバーシティの課題、取り組み等について議論している	●
取締役会において、ダイバーシティをステークホルダーに対する「公約」と位置付け、取り組みの計画や実績を社内外に公表している	
社外取締役がダイバーシティの推進役を担っており、ダイバーシティの取り組みに対する評価・指摘を受けている	●
取締役への評価項目に、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	
その他	

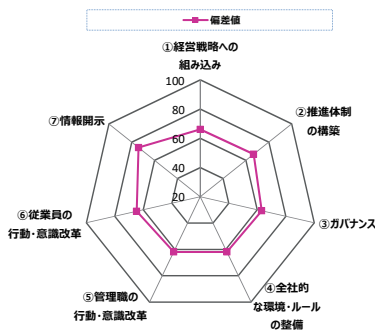
業種	証券コード	企業名
精密機器	7701	島津製作所



取組のポイント (選定企業メッセージ) 経営戦略としての女性活躍推進を軸に、制度や風土上での働きやすさを誰もが当たり前と感じるダイバーシティ推進の強化へ。性別・年齢・キャリアの異なるロールモデル社員のインタビューの公開や、社員との距離を近くした役員講演会の開催、女性管理職候補の外部研修参加などに継続的に取り組むことで、リーダーシップ開発やキャリア意識、スキル向上につなげている。

●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	66.1	52.0
②推進体制の構築	66.7	51.2
③ガバナンス	63.1	50.8
④全社的な環境・ルールの整備	61.9	49.4
⑤管理職の行動・意識改革	61.9	50.0
⑥従業員の行動・意識改革	64.7	50.0
⑦情報開示	74.1	51.7



●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異なる。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	3,800人	119人	53人
女性	702人	40人	21人
女性比率	18.5%	33.6%	39.6%

●各制度の実績値

平均勤続年数	性別	18.6年	年次有給休暇	平均取得率	79.3%
男性育児休業	平均取得率	7.9%	平均法定外労働時間/月	7.6時間	
	平均取得日数	93.8日			

●取締役の実績値

	取締役 (※1)	
	全数	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%

【女性取締役比率 (または数) 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	24人
女性	0人	1人	24人
女性比率	0.0%	4.2%	2.8%

【女性管理職比率 (または数) 目標】 (※2)

目標年度	目標
2020年	5%

(※2) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を記載。

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

●経営におけるダイバーシティの取り組みの監督や推進

ダイバーシティに関する計画や実施状況を取締役会における「報告事項」としている	●
取締役会において、決議事項・報告事項とは別のディスカッションテーマとして、ダイバーシティの課題、取り組み等について議論している	●
取締役会において、ダイバーシティをステークホルダーに対する「公約」と位置付け、取り組みの計画や実績を社内外に公表している	
社外取締役がダイバーシティの推進役を担っており、ダイバーシティの取り組みに対する評価・指摘を受けている	●
取締役への評価項目に、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	
その他	

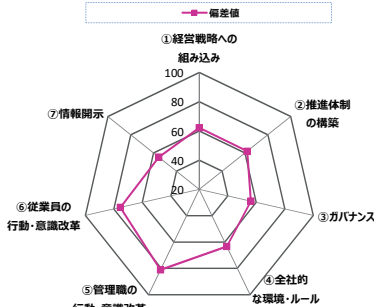
業種	証券コード	企業名
その他製品	7911	凸版印刷



取組のポイント (選定企業メッセージ) ダイバーシティ推進室を中心に女性活躍に向けた取り組みを積極的に行っている。具体的な取り組みとして、仕事と育児の両立支援施策「はぐみプログラム」を展開し、育児休業からのスムーズな復職支援や育児期社員のネットワーク構築、職場全体で仕事と育児の両立について学び考える機会の提供を通じて、女性の活躍はもとより、多様な人材の活躍を推進する企業風土の醸成に継続的に取り組んでいる。また、各事業所に設置された「はぐみ推進担当者」が、各事業所ごとの女性活躍推進の課題を洗い出し、それぞれに効果的な施策の展開を行うハブとして機能している。

●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	62.1	52.9
②推進体制の構築	61.9	51.8
③ガバナンス	56.2	49.4
④全社的な環境・ルールの整備	63.3	52.2
⑤管理職の行動・意識改革	81.1	54.7
⑥従業員の行動・意識改革	75.4	53.4
⑦情報開示	55.4	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	9,993人	360人	59人
女性	2,019人	160人	13人
女性比率	20.2%	44.4%	22.0%

●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	54.9%
男性育児休業	平均取得率	59.5%	平均法定外労働時間/月	23.0時間	
	平均取得日数	3.5日			

●取締役の実績値

	取締役 (※1)	
	全数	社内取締役 (※1)
全数	16人	13人
女性	1人	0人
女性比率	6.3%	0.0%

【女性取締役比率 (または数) 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	26人
女性	1人	1人	89人
女性比率	20.0%	3.8%	3.8%

【女性管理職比率 (または数) 目標】 (※2)

目標年度	目標
2020年	6%

(※2) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を記載。

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

●経営におけるダイバーシティの取り組みの監督や推進

ダイバーシティに関する計画や実施状況を取締役会における「報告事項」としている	●
取締役会において、決議事項・報告事項とは別のディスカッションテーマとして、ダイバーシティの課題、取り組み等について議論している	●
取締役会において、ダイバーシティをステークホルダーに対する「公約」と位置付け、取り組みの計画や実績を社内外に公表している	
社外取締役がダイバーシティの推進役を担っており、ダイバーシティの取り組みに対する評価・指摘を受けている	●
取締役への評価項目に、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	
その他	

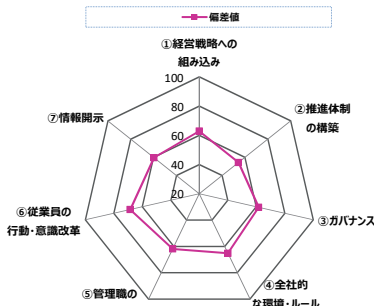
業種	証券コード	企業名
電気・ガス業	9531	東京瓦斯



取組のポイント (選定企業メッセージ) 2030年に向けたグループ経営ビジョンにおいて公表している通り、当社グループでは持続的な成長のためにダイバーシティに取り組んでいる。経営トップのコミットメントを発信するダイバーシティ月間を行い、今年度は新たに全グループ社員を対象とした「女性フォーラム」を開催。女性役員の講話やグループ内でリーダー層として活躍している女性先輩社員によるパネルディスカッション、グループ各社の取り組みを紹介する企画展示等、女性社員だけでなく共に働く社員にも情報発信を強化。また、メンター制度を導入し一人一人の女性社員をきめ細やかにサポートする体制を整備。

●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	62.9	48.2
②推進体制の構築	54.4	48.8
③ガバナンス	61.7	51.5
④全社的な環境・ルールの整備	65.2	49.1
⑤管理職の行動・意識改革	61.9	55.0
⑥従業員の行動・意識改革	68.5	54.0
⑦情報開示	59.7	50.2



●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	7,492人	224人	15人
女性	1,158人	62人	0人
女性比率	15.5%	27.7%	0.0%

●各制度の実績値

平均勤続年数	男性	19.5年	年次有給休暇	平均取得率	75.0%
男性育児休業	平均取得率	92.0%	平均法定外労働時間/月	0.5時間	
	平均取得日数	4.9日			

●取締役の実績値

	取締役 (※1)	
	全数	社内取締役 (※1)
全数	9人	5人
女性	2人	0人
女性比率	22.2%	0.0%

【女性取締役比率 (または数) 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	28人
女性	1人	1人	223人
女性比率	20.0%	3.6%	7.8%

【女性管理職比率 (または数) 目標】 (※2)

目標年度	目標
2020年	10%

(※2) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を記載。

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

●経営におけるダイバーシティの取り組みの監督や推進

ダイバーシティに関する計画や実施状況を取締役会における「報告事項」としている	●
取締役会において、決議事項・報告事項とは別のディスカッションテーマとして、ダイバーシティの課題、取り組み等について議論している	
取締役会において、ダイバーシティをステークホルダーに対する「公約」と位置付け、取り組みの計画や実績を社内外に公表している	●
社外取締役がダイバーシティの推進役を担っており、ダイバーシティの取り組みに対する評価・指摘を受けている	
取締役への評価項目に、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	
その他	●

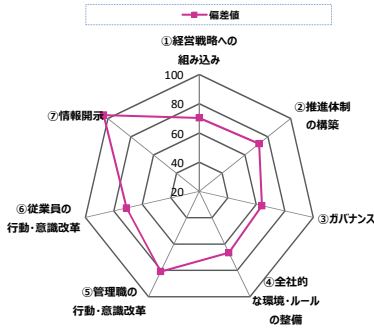
業種	証券コード	企業名
陸運業、倉庫・運輸関連業	9005	東急



取組のポイント (選定企業メッセージ) 制度・風土・マインドの3つの観点から各施策を展開し、女性活躍を推進。制度面では、就労面での配慮希望について本人が上司を経由せず直接人事部門へ申請することを可能とした。風土・マインド面では、メンター制度において全従業員がメンターを経験しダイバーシティ経営を加速。また、男性の視野拡大等を目的として男性育児取得率100%目標を掲げ、社内イキム座談会やイクボスインタビューを実施。内容をイントラネットやHPで公開し、7割超の取得率となった。これら取組の結果、計画より1年前倒しで女性管理職数目標を達成し、女性管理職のバイアラン構築が進んでいる。

●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	70.3	47.9
②推進体制の構築	72.3	45.6
③ガバナンス	63.9	45.8
④全社的な環境・ルールの整備	66.6	45.2
⑤管理職の行動・意識改革	80.9	47.4
⑥従業員の行動・意識改革	71.0	44.7
⑦情報開示	103.8	48.6



●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。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	4,666人	191人	29人
女性	778人	31人	9人
女性比率	16.7%	16.2%	31.0%

●各制度の実績値

平均勤続年数	性別	20.2年	年次有給休暇	平均取得率
				86.9%
平均勤続年数	女性	10.2年	平均取得日数	17.0日
	男性	20.2年		24.2時間
男性育児休業	平均取得率	73.1%	平均法定外労働時間/月	30.3日
	平均取得日数	30.3日		

●取締役の実績値

	取締役 (※1)	
	全数	社内取締役 (※1)
全数	15人	11人
女性	1人	0人
女性比率	6.7%	0.0%

【女性取締役比率 (または数) 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	4人	14人
女性	0人	1人	23人
女性比率	0.0%	7.1%	6.4%

【女性管理職比率 (または数) 目標】 (※2)

目標年度	目標
2020年	10%

(※2) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を記載。

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
東急、東急電鉄

●経営におけるダイバーシティの取り組みの監督や推進

ダイバーシティに関する計画や実施状況を取締役会における「報告事項」としている	●
取締役会において、決議事項・報告事項とは別のディスカッションテーマとして、ダイバーシティの課題、取り組み等について議論している	●
取締役会において、ダイバーシティをステークホルダーに対する「公約」と位置付け、取り組みの計画や実績を社内外に公表している	●
社外取締役がダイバーシティの推進役を担っており、ダイバーシティの取り組みに対する評価・指摘を受けている	●
取締役への評価項目に、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	●
その他	●

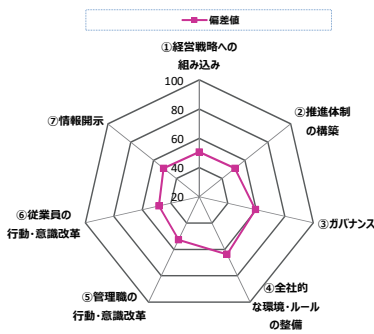
業種	証券コード	企業名
海運業、空運業	9101	日本郵船



取組のポイント (選定企業メッセージ) 男性社員の育児休業取得を後押しするため、対象者には人事グループより個別に連絡し、育児休業の取得を促している。また、社内でダイバーシティの理解促進を図るため、毎年管理職向けにイクボスセミナーを開催している。今年度はトップ自らの言葉でダイバーシティの重要性を社外に発信した。

●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	50.7	60.0
②推進体制の構築	51.2	59.2
③ガバナンス	59.5	60.0
④全社的な環境・ルールの整備	63.8	65.0
⑤管理職の行動・意識改革	52.7	60.3
⑥従業員の行動・意識改革	48.3	60.3
⑦情報開示	51.2	58.1



●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	1,198人	53人	0人
女性	295人	7人	-
女性比率	24.6%	13.2%	-

●各制度の実績値

平均勤続年数	性別	15.0年	年次有給休暇	平均取得率
				66.8%
平均勤続年数	女性	19.8年	平均取得日数	17.0日
	男性	15.0年		19.9時間
男性育児休業	平均取得率	27.3%	平均法定外労働時間/月	66.1日
	平均取得日数	66.1日		

●取締役の実績値

	取締役 (※1)	
	全数	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%

【女性取締役比率 (または数) 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	23人
女性	1人	0人	37人
女性比率	25.0%	0.0%	18.0%

【女性管理職比率 (または数) 目標】 (※2)

目標年度	目標
-	-

(※2) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を記載。

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
日本郵船

●経営におけるダイバーシティの取り組みの監督や推進

ダイバーシティに関する計画や実施状況を取締役会における「報告事項」としている	●
取締役会において、決議事項・報告事項とは別のディスカッションテーマとして、ダイバーシティの課題、取り組み等について議論している	●
取締役会において、ダイバーシティをステークホルダーに対する「公約」と位置付け、取り組みの計画や実績を社内外に公表している	●
社外取締役がダイバーシティの推進役を担っており、ダイバーシティの取り組みに対する評価・指摘を受けている	●
取締役への評価項目に、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	●
その他	●

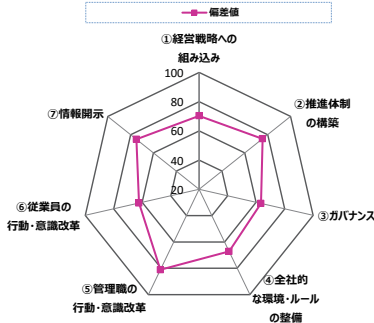
業種	証券コード	企業名
情報・通信業	4307	野村総合研究所



取組のポイント (選定企業メッセージ) 経営幹部候補の育成を目的とした選抜部長研修受講者から、2人目の女性経営役に輩出。将来の部長候補向けに実施している選抜課長研修においても、2019年度は積極的に女性を選抜した。2018年度より開始した、女性執行役員自ら講師を務める「女性リーダー養成」の女性管理職向けの研修を継続。人事・人材開発の連携により、女性役員・ラインマネージャの育成に一層力を入れている。

●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	70.3	45.5
②推進体制の構築	75.5	46.3
③ガバナンス	63.4	47.8
④全社的な環境・ルールの整備	67.2	46.7
⑤管理職の行動・意識改革	81.1	47.8
⑥従業員の行動・意識改革	62.3	46.4
⑦情報開示	74.9	46.7



●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	6,297人	319人	133人
女性	1,248人	88人	36人
女性比率	19.8%	27.6%	27.1%

●各制度の実績値

平均勤続年数	男性	15.3年	年次有給休暇	平均取得率	71.3%
				平均取得日数	15.3日
男性育児休業	平均取得率	11.0%	平均法定外労働時間/月	21.5時間	
	平均取得日数	69.0日			

●取締役の実績値

	取締役 (※1)	
	全数	社内取締役 (※1)
全数	9人	6人
女性	1人	0人
女性比率	11.1%	0.0%

【女性取締役比率 (または数) 目標】 (※2)

目標年度	目標
2019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	49人
女性	0人	2人	182人
女性比率	0.0%	4.1%	6.8%

【女性管理職比率 (または数) 目標】 (※2)

目標年度	目標
2022年	8.5%

(※2) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を記載。

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

●経営におけるダイバーシティの取り組みの監督や推進

ダイバーシティに関する計画や実施状況を取締役会における「報告事項」としている	●
取締役会において、決議事項・報告事項とは別のディスカッションテーマとして、ダイバーシティの課題、取り組み等について議論している	●
取締役会において、ダイバーシティをステークホルダーに対する「公約」と位置付け、取り組みの計画や実績を社内外に公表している	●
社外取締役がダイバーシティの推進役を担っており、ダイバーシティの取り組みに対する評価・指摘を受けている	●
取締役への評価項目に、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	●
その他	●

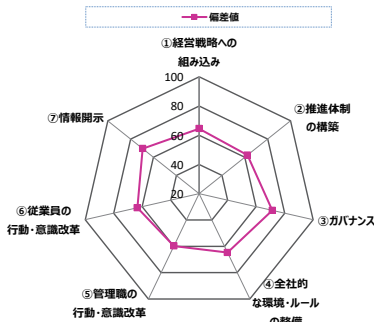
業種	証券コード	企業名
情報・通信業	9613	エヌ・ティ・ティ・データ



取組のポイント (選定企業メッセージ) 多様な人材が活躍できる組織を実現するため、全社員でテレワークに取り組み、さらにテレワーク上限日数/月の撤廃や分断勤務を導入しより働きやすい環境を整えた。また、社長を筆頭に経営幹部からD&Mメッセージを社内向けに発信し全社的に取り組みを進めている。より女性の活躍を推進するため、女性社員と上司がともにキャリアを考える研修を実施している。未就学児がいる男性社員を中心に育児参加を促進、管理職には男性社員の育児参加への理解・支援を促し、社員の意識改革に取り組んだ。

●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	64.5	45.5
②推進体制の構築	62.3	46.3
③ガバナンス	71.4	47.8
④全社的な環境・ルールの整備	64.7	46.7
⑤管理職の行動・意識改革	59.7	47.8
⑥従業員の行動・意識改革	63.4	46.4
⑦情報開示	69.5	46.7



●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	11,310人	418人	96人
女性	2,375人	152人	19人
女性比率	21.0%	36.4%	19.8%

●各制度の実績値

平均勤続年数	男性	15.9年	年次有給休暇	平均取得率	88.1%
				平均取得日数	17.6日
男性育児休業	平均取得率	9.8%	平均法定外労働時間/月	24.4時間	
	平均取得日数	64.4日			

●取締役の実績値

	取締役 (※1)	
	全数	社内取締役 (※1)
全数	13人	10人
女性	1人	0人
女性比率	7.7%	0.0%

【女性取締役比率 (または数) 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	17人
女性	1人	2人	164人
女性比率	25.0%	11.8%	6.5%

【女性管理職比率 (または数) 目標】 (※2)

目標年度	目標
2020年	200人

(※2) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を記載。

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

●経営におけるダイバーシティの取り組みの監督や推進

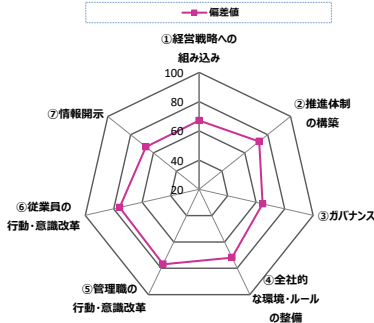
ダイバーシティに関する計画や実施状況を取締役会における「報告事項」としている	●
取締役会において、決議事項・報告事項とは別のディスカッションテーマとして、ダイバーシティの課題、取り組み等について議論している	●
取締役会において、ダイバーシティをステークホルダーに対する「公約」と位置付け、取り組みの計画や実績を社内外に公表している	●
社外取締役がダイバーシティの推進役を担っており、ダイバーシティの取り組みに対する評価・指摘を受けている	●
取締役への評価項目に、ダイバーシティに関連する取り組みや成果を入れている	●
その他	●

業種	証券コード	企業名	 <p>夢ある未来を、共に創る。</p>
情報・通信業	9719	SCSK	

取組のポイント (選定企業メッセージ) 女性のみならず全ての人材が活躍するための基盤として、健康経営と効率的な仕事や柔軟な勤務で長時間労働を是正する「働き方改革」を重点経営施策として実施。その上で、より創造性豊かな組織風土を目指してダイバーシティ&インクルージョンの取り組みを積極的に推進。経営トップのイニシアチブのもと、さまざまな違いを受け入れることや、無意識のバイアスへの気づきなど、性別や属性に関わらず全てのメンバーが安心して活躍できる職場環境づくりに注力。また、課長以上の女性ライン管理職・役員を100人育成との目標のもと、候補となる女性人材の育成プログラムを推進。

●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	67.1	45.5
②推進体制の構築	72.6	46.3
③ガバナンス	64.6	47.8
④全社的な環境・ルールの整備	71.9	46.7
⑤管理職の行動・意識改革	76.9	47.8
⑥従業員の行動・意識改革	75.8	46.4
⑦情報開示	66.6	46.7



●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	7,177人	227人	53人
女性	1,349人	87人	14人
女性比率	18.8%	38.3%	26.4%

●各制度の実績値

平均勤続年数	性別	19.9年	年次有給休暇	平均取得率	94.4%
男性育児休業	平均取得率	82.1%	平均法定外労働時間/月	6.0時間	
	平均取得日数	13.0日			

●取締役の実績値

	取締役 (※1)	
	全数	社内取締役 (※1)
全数	11人	7人
女性	1人	0人
女性比率	9.1%	0.0%

【女性取締役比率 (または数) 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	-	56人
女性	-	1人	76人
女性比率	-	1.8%	8.4%

【女性管理職比率 (または数) 目標】 (※2)


目標年度	目標
2019年	100人

(※2) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を記載。

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

●経営におけるダイバーシティの取り組みの監督や推進

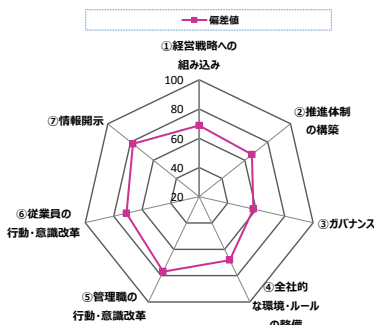
ダイバーシティに関する計画や実施状況を取締役会における「報告事項」としている	●
取締役会において、決議事項・報告事項とは別のディスカッションテーマとして、ダイバーシティの課題、取り組み等について議論している	●
取締役会において、ダイバーシティをステークホルダーに対する「公約」と位置付け、取り組みの計画や実績を社内外に公表している	●
社外取締役がダイバーシティの推進役を担っており、ダイバーシティの取り組みに対する評価・指摘を受けている	●
取締役への評価項目に、ダイバーシティに関連する取り組みや成果を入れている	●
その他	●

業種	証券コード	企業名	
卸売業	2768	双日	

取組のポイント (選定企業メッセージ) 2018年度に経営のコミットメントとして公表した「双日のイクボス宣言」の定着に向け、2019年度は部長職への研修を実施。部下への育成と、仕事と育児の両立を後押ししつつ成果を追求する同宣言に、全部長が署名。また、風土改革を促すべく男性育児を8週間有給化し、取得者数・日数共に増加。さらに、柔軟な働き方を可能とするテレワークの全社導入、育児社員の早期復職支援策としての保育料補助制度導入、女性事務職の上位役割等級の新設等を通じて、意欲を高め能力を発揮できる環境を整備。

●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	68.7	47.0
②推進体制の構築	66.3	47.3
③ガバナンス	58.0	45.9
④全社的な環境・ルールの整備	68.2	47.0
⑤管理職の行動・意識改革	76.9	49.1
⑥従業員の行動・意識改革	71.0	47.8
⑦情報開示	78.0	48.6



●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。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	2,278人	123人	22人
女性	532人	55人	9人
女性比率	23.4%	44.7%	40.9%

●各制度の実績値

平均勤続年数	性別	16.8年	年次有給休暇	平均取得率	60.5%
男性育児休業	平均取得率	31.0%	平均法定外労働時間/月	12.1時間	
	平均取得日数	3.5日			

●取締役の実績値

	取締役 (※1)	
	全数	社内取締役 (※1)
全数	6人	4人
女性	1人	0人
女性比率	16.7%	0.0%

【女性取締役比率 (または数) 目標】 (※2)

目標年度	目標
2020年	2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	27人
女性	0人	0人	40人
女性比率	0.0%	0.0%	3.8%

【女性管理職比率 (または数) 目標】 (※2)

目標年度	目標
2020年	54人

(※2) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を記載。

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

●経営におけるダイバーシティの取り組みの監督や推進

ダイバーシティに関する計画や実施状況を取締役会における「報告事項」としている	●
取締役会において、決議事項・報告事項とは別のディスカッションテーマとして、ダイバーシティの課題、取り組み等について議論している	●
取締役会において、ダイバーシティをステークホルダーに対する「公約」と位置付け、取り組みの計画や実績を社内外に公表している	●
社外取締役がダイバーシティの推進役を担っており、ダイバーシティの取り組みに対する評価・指摘を受けている	●
取締役への評価項目に、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	●
その他	●

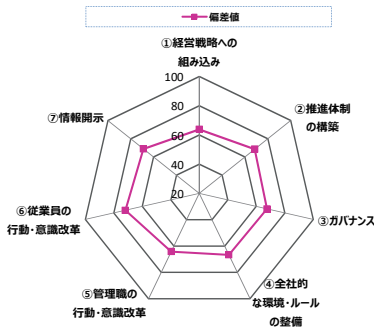
業種	証券コード	企業名
卸売業	8031	三井物産



取組のポイント (選定企業メッセージ) 取締役・監査役・経営会議において「三井物産のダイバーシティ経営」についての議論を行い、次期中期経営計画の基幹となるCorporate Strategyに「Diversity&Inclusion」の更なる深化を明記することで多様な人材の活躍推進の全社的浸透を図っている。女性管理職向けに「Women Leadership Initiative」を新設し、メンター制度も導入することで多様な女性リーダーの育成を推進している。

●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	63.9	47.0
②推進体制の構築	68.6	47.3
③ガバナンス	67.6	45.9
④全社的な環境・ルール整備	66.7	47.0
⑤管理職の行動・意識改革	64.2	49.1
⑥従業員の行動・意識改革	71.9	47.8
⑦情報開示	68.9	48.6



●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。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	5,772人	160人	26人
女性	1,631人	56人	4人
女性比率	28.3%	35.0%	15.4%

●各制度の実績値

平均勤続年数	男性	18.9年	年次有給休暇	平均取得率	74.9%
男性育児休業	平均取得率	16.2%	平均法定外労働時間/月	3.8時間	
	平均取得日数	45.2日			

●取締役の実績値

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

【女性取締役比率 (または数) 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	44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 (または数) 目標】 (※2)

目標年度	目標
2020年	201人

(※2) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を記載。

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

●経営におけるダイバーシティの取り組みの監督や推進

ダイバーシティに関する計画や実施状況を取締役会における「報告事項」としている	●
取締役会において、決議事項・報告事項とは別のディスカッションテーマとして、ダイバーシティの課題、取り組み等について議論している	●
取締役会において、ダイバーシティをステークホルダーに対する「公約」と位置付け、取り組みの計画や実績を社内外に公表している	
社外取締役がダイバーシティの推進役を担っており、ダイバーシティの取り組みに対する評価・指摘を受けている	●
取締役への評価項目に、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	
その他	●

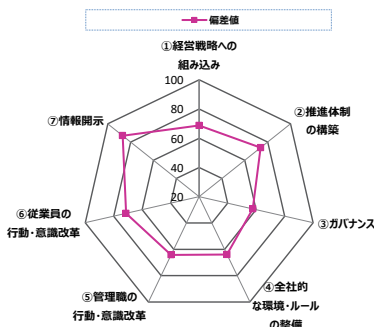
業種	証券コード	企業名
卸売業	8036	日立ハイテク



取組のポイント (選定企業メッセージ) 環境整備・組織風土醸成の両面から女性活躍を推進。柔軟な働き方を可能とする多くの制度を整備するとともに女性のキャリア支援にむいた研修やセミナーにより、女性活躍推進の風土を醸成。女性社外取締役が女性社員との対話を行うラウンドテーブルを全国各地で年間複数回開催しており、女性の意識改革を促進。また、女性リーダー会を定期的に実施し、管理職女性同士のネットワークングやバイラン形成の機会を提供している。

●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	68.7	47.0
②推進体制の構築	73.8	47.3
③ガバナンス	57.6	45.9
④全社的な環境・ルール整備	64.0	47.0
⑤管理職の行動・意識改革	64.2	49.1
⑥従業員の行動・意識改革	71.4	47.8
⑦情報開示	87.0	48.6



●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。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	3,910人	108人	106人
女性	641人	36人	32人
女性比率	16.4%	33.3%	30.2%

●各制度の実績値

平均勤続年数	男性	19.7年	年次有給休暇	平均取得率	73.0%
男性育児休業	平均取得率	11.8%	平均法定外労働時間/月	25.6時間	
	平均取得日数	5.2日			

●取締役の実績値

	取締役 (※1)	
	全数	社内取締役 (※1)
全数	23人	19人
女性	1人	0人
女性比率	4.3%	0.0%

【女性取締役比率 (または数) 目標】 (※2)

目標年度	目標
2021年	2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	-	-
女性	-	-	48人
女性比率	-	-	4.7%

【女性管理職比率 (または数) 目標】 (※2)

目標年度	目標
2021年	5%

(※2) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を記載。

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
日立ハイテク

●経営におけるダイバーシティの取り組みの監督や推進

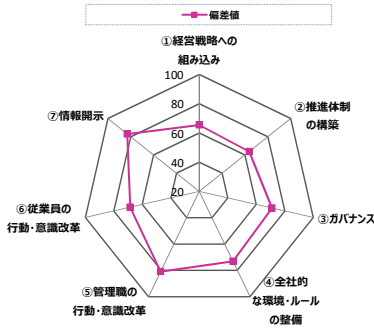
ダイバーシティに関する計画や実施状況を取締役会における「報告事項」としている	●
取締役会において、決議事項・報告事項とは別のディスカッションテーマとして、ダイバーシティの課題、取り組み等について議論している	●
取締役会において、ダイバーシティをステークホルダーに対する「公約」と位置付け、取り組みの計画や実績を社内外に公表している	●
社外取締役がダイバーシティの推進役を担っており、ダイバーシティの取り組みに対する評価・指摘を受けている	●
取締役への評価項目に、ダイバーシティに関連する取り組みや成果を入れている	●
その他	●

業種	証券コード	企業名
小売業	8252	丸井グループ MARUI GROUP

取組のポイント (選定企業メッセージ) 経営トップが社内外で「女性活躍推進の重要性」を発信し、浸透に取り組んでいる。2014年より女性活躍のKPIとして当社独自の女性イキイキ指数を策定し、推進。「女性イキイキ指数」では女性管理職比率を始め、女性の上位職志向や男性社員育休取得率、育児フルタイム復帰率など、全7項目を設定。中でも男性社員育休取得率は2年連続100%を達成した。また2019年には当社初、生え抜きの女性取締役が誕生。

●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	65.5	48.8
②推進体制の構築	63.8	49.6
③ガバナンス	71.0	51.9
④全社的な環境・ルールの整備	73.0	49.4
⑤管理職の行動・意識改革	80.9	48.7
⑥従業員の行動・意識改革	68.5	48.1
⑦情報開示	83.0	48.9



●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	5,332人	65人	22人
女性	2,343人	38人	6人
女性比率	43.9%	58.5%	27.3%

●各制度の実績値

平均勤続年数	男性	23.5年	年次有給休暇	平均取得率
				67.0%
女性	16.9年	平均取得日数	12.9日	
	100.0%	平均法定外労働時間/月	3.5時間	
男性育児休業	平均取得日数	9.3日		

●取締役の実績値

	取締役 (※1)	
	全数	社内取締役 (※1)
全数	8人	5人
女性	2人	1人
女性比率	25.0%	20.0%

【女性取締役比率 (または数) 目標】 (※2)

目標年度	目標
2030年	30%

●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	18人
女性	0人	4人	35人
女性比率	0.0%	22.2%	10.9%

【女性管理職比率 (または数) 目標】 (※2)

目標年度	目標
2020年	17%

(※2) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を記載。

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
丸井グループ、丸井、エスコカード、エイムクワイテ、ムベージ、エムアンドシステム、マルイファンシリティーズ、マルイホームサービス、エムアールアイ債権回収、tsumiki証券

●経営におけるダイバーシティの取り組みの監督や推進

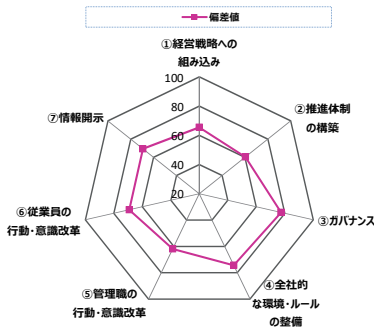
ダイバーシティに関する計画や実施状況を取締役会における「報告事項」としている	●
取締役会において、決議事項・報告事項とは別のディスカッションテーマとして、ダイバーシティの課題、取り組み等について議論している	●
取締役会において、ダイバーシティをステークホルダーに対する「公約」と位置付け、取り組みの計画や実績を社内外に公表している	●
社外取締役がダイバーシティの推進役を担っており、ダイバーシティの取り組みに対する評価・指摘を受けている	●
取締役への評価項目に、ダイバーシティに関連する取り組みや成果を入れている	
その他	

業種	証券コード	企業名
小売業	8267	イオン AEON

取組のポイント (選定企業メッセージ) グループを挙げてダイバーシティを推進し、多様な人材が活躍できる基盤づくり・育成を行っている。イオンのダイバーシティ推進活動のキーワードは「ダイ満足」。これはダイバーシティが生み出す「従業員・従業員の家族」に「お客さま」と「会社」の満足を実現していくという。ダイ満足」の基盤づくりとして、グループ各社は、年間計画を作成し、その取り組みを発表・共有するとともに、各社の成果を表彰する「ダイ満足」アワードを実施しPDCAサイクルを回している。また、就業環境を整える目的から、企業主導型保育園・提携保育園は35園にまで拡大中。

●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	65.5	48.8
②推進体制の構築	60.4	49.6
③ガバナンス	77.4	51.9
④全社的な環境・ルールの整備	74.3	49.4
⑤管理職の行動・意識改革	61.9	48.7
⑥従業員の行動・意識改革	69.2	48.1
⑦情報開示	69.4	48.9



●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	24,683人	970人	276人
女性	10,227人	524人	103人
女性比率	41.4%	54.0%	37.3%

●各制度の実績値

平均勤続年数	男性	20.7年	年次有給休暇	平均取得率
				66.0%
女性	16.2年	平均取得日数	12.0日	
	14.5%	平均法定外労働時間/月	4.1時間	
男性育児休業	平均取得日数	39.0日		

●取締役の実績値

	取締役 (※1)	
	全数	社内取締役 (※1)
全数	20人	15人
女性	3人	2人
女性比率	15.0%	13.3%

【女性取締役比率 (または数) 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	-	-
女性	-	-	3,347人
女性比率	-	-	28.3%

【女性管理職比率 (または数) 目標】 (※2)

目標年度	目標
2020年	50%

(※2) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を記載。

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、イオンリテール

●経営におけるダイバーシティの取り組みの監督や推進

ダイバーシティに関する計画や実施状況を取締役会における「報告事項」としている	
取締役会において、決議事項・報告事項とは別のディスカッションテーマとして、ダイバーシティの課題、取り組み等について議論している	●
取締役会において、ダイバーシティをステークホルダーに対する「公約」と位置付け、取り組みの計画や実績を社内外に公表している	●
社外取締役がダイバーシティの推進役を担っており、ダイバーシティの取り組みに対する評価・指摘を受けている	●
取締役への評価項目に、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	
その他	●

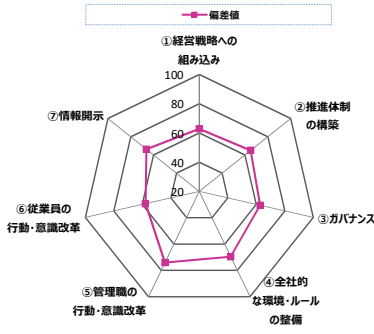
業種	証券コード	企業名
銀行業	8309	三井住友トラスト・ホールディングス



取組のポイント (選定企業メッセージ) 女性が能力を十分に発揮し活躍できる「女性のキャリア形成支援」に注力。女性を対象に自律的なキャリア形成を支援する各種研修や役員ゼミ等を実施。また、信託銀行は業務の幅が広く複数の事業が存在することから、事業ごとに管理職候補「パイプラインモデル」を選定し、事業の特性に合わせたきめ細かい育成に取り組み。一方、管理職向けには女性の健康問題やアンコンシャスバイアスのコントロールの重要性に関する啓発を実施。加えて、多様な人材が活躍できる風土改善にも注力し、女性の働きやすい職場の実現、女性の管理職輩出に取り組んでいる。

●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	62.9	57.5
②推進体制の構築	65.0	56.1
③ガバナンス	62.7	56.4
④全社的な環境・ルールの整備	69.6	58.5
⑤管理職の行動・意識改革	74.1	57.9
⑥従業員の行動・意識改革	57.7	57.2
⑦情報開示	66.3	55.0



●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	8,962人	402人	100人
女性	4,246人	224人	29人
女性比率	47.4%	55.7%	29.0%

●各制度の実績値

平均勤続年数	男性	16.8年	年次有給休暇	平均取得率	55.2%
女性	13.6年	73.3%	平均法定外労働時間/月	19.8時間	
男性育児休業	平均取得率	5.3日	平均取得日数		

●取締役の実績値

	取締役 (※1)	
	全数	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%

【女性取締役比率 (または数) 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	-	22人
女性	-	0人	275人
女性比率	-	0.0%	11.4%

【女性管理職比率 (または数) 目標】 (※2)

目標年度	目標
2020年	300人

(※2) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を記載。

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

●経営におけるダイバーシティの取り組みの監督や推進

ダイバーシティに関する計画や実施状況を取締役会における「報告事項」としている	●
取締役会において、決議事項・報告事項とは別のディスカッションテーマとして、ダイバーシティの課題、取り組み等について議論している	●
取締役会において、ダイバーシティをステークホルダーに対する「公約」と位置付け、取り組みの計画や実績を社内外に公表している	●
社外取締役がダイバーシティの推進役を担っており、ダイバーシティの取り組みに対する評価・指摘を受けている	
取締役への評価項目に、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	●
その他	

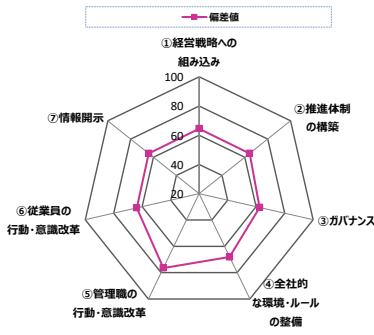
業種	証券コード	企業名
銀行業	8316	三井住友フィナンシャルグループ



取組のポイント (選定企業メッセージ) 従業員がライフスタイルや価値観・業務内容などにあわせて、「働く場所」と「時間」を自律的に選択し、生産性を向上させられるよう、テレワーク推奨、サテライトオフィス拡充、利用理由を問わずない時差出勤制度導入など、インフラ整備と新しい働き方を受容する雰囲気醸成に注力。多様な部下の意欲を高め、能力を最大限引き出すため、全管理職に「アンコンシャス・バイアス」に関する研修を実施するなど、マネジメントの意識・行動変革を推進。従業員がエンゲージメント高く働くことのできる組織風土の実現を目指し、働き方改革とダイバーシティ&インクルージョンを深化。

●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	64.5	57.5
②推進体制の構築	64.2	56.1
③ガバナンス	62.5	56.4
④全社的な環境・ルールの整備	68.1	58.5
⑤管理職の行動・意識改革	76.4	57.9
⑥従業員の行動・意識改革	63.8	57.2
⑦情報開示	64.2	55.0



●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	27,154人	667人	16人
女性	14,683人	269人	5人
女性比率	54.1%	40.3%	31.3%

●各制度の実績値

平均勤続年数	男性	16.0年	年次有給休暇	平均取得率	69.8%
女性	11.4年	53.7%	平均法定外労働時間/月	17.3時間	
男性育児休業	平均取得率	2.3日	平均取得日数		

●取締役の実績値

	取締役 (※1)	
	全数	社内取締役 (※1)
全数	23人	16人
女性	1人	0人
女性比率	4.3%	0.0%

【女性取締役比率 (または数) 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	-	52人
女性	-	2人	804人
女性比率	-	3.8%	18.0%

【女性管理職比率 (または数) 目標】 (※2)

目標年度	目標
-	-

(※2) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を記載。

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

●経営におけるダイバーシティの取り組みの監督や推進

ダイバーシティに関する計画や実施状況を取締役会における「報告事項」としている	●
取締役会において、決議事項・報告事項とは別のディスカッションテーマとして、ダイバーシティの課題、取り組み等について議論している	●
取締役会において、ダイバーシティをステークホルダーに対する「公約」と位置付け、取り組みの計画や実績を社内外に公表している	
社外取締役がダイバーシティの推進役を担っており、ダイバーシティの取り組みに対する評価・指摘を受けている	
取締役への評価項目に、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	
その他	●

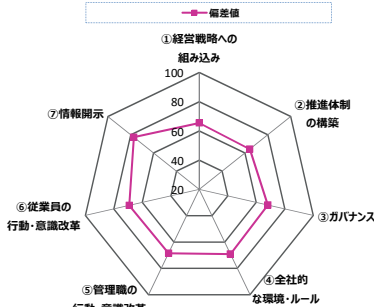
業種	証券コード	企業名
銀行業	8331	千葉銀行



取組のポイント (選定企業メッセージ) 外部環境や顧客ニーズの変化に柔軟に対応し、持続的な成長を続けるため「ダイバーシティで強しなやかに」をスローガンに役職員が一体となり業界・地域を挙げた活動を推進。中期経営計画の主要課題にダイバーシティ推進を位置づけ、女性向けキャリアセミナー、両立支援、男性や管理職の意識改革、柔軟な働き方の推進を強化。キャリア転換期やライフイベント前の女性職員と所属長（年間約700名）に対しては本部専任者による個別面談を実施。意欲・資質の確認やキャリアアップに向けた細かいフォローアップを行っている。

●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	65.5	57.5
②推進体制の構築	64.2	56.1
③ガバナンス	68.1	56.4
④全社的な環境・ルールの整備	69.1	58.5
⑤管理職の行動・意識改革	68.4	57.9
⑥従業員の行動・意識改革	69.2	57.2
⑦情報開示	77.3	55.0



●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	4,224人	201人	12人
女性	1,813人	108人	3人
女性比率	42.9%	53.7%	25.0%

●各制度の実績値

平均勤続年数	性別	平均勤続年数	年次有給休暇	平均取得率	平均取得日数
女性	14.8年	13.0日			
男性育児休業	平均取得率	100.0%	平均法定外労働時間/月	13.7時間	
女性育児休業	平均取得日数	6.1日			

●取締役の実績値

	取締役 (※1)	
	全数	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%

【女性取締役比率（または数）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	15人
女性	0人	2人	392人
女性比率	0.0%	13.3%	21.3%

【女性管理職比率（または数）目標】 (※2)

目標年度	目標
2020年	20%

(※2) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を記載。

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

●経営におけるダイバーシティの取り組みの監督や推進

ダイバーシティに関する計画や実施状況を取締役会における「報告事項」としている	●
取締役会において、決議事項・報告事項とは別のディスカッションテーマとして、ダイバーシティの課題、取り組み等について議論している	●
取締役会において、ダイバーシティをステークホルダーに対する「公約」と位置付け、取り組みの計画や実績を社内外に公表している	●
社外取締役がダイバーシティの推進役を担っており、ダイバーシティの取り組みに対する評価・指摘を受けている	●
取締役への評価項目に、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	
その他	●

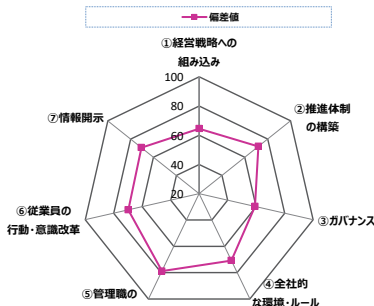
業種	証券コード	企業名
銀行業	8411	みずほフィナンシャルグループ



取組のポイント (選定企業メッセージ) 女性リーダー育成を目的とした戦略的育成プログラムを展開し、職階別の研修・コーチングや個別育成計画に基づくアサインメント等を通じてキャリアアップ支援を強化すると共に、男性育児や柔軟な働き方の推進等による職場全体の意識改革にも注力。また、社員主導のボトムアップ型コミュニティ活動の「社員リソースグループ（ERG）」を推進し、多様な社員の主体的な学び合いやグループ横断の繋がりを構築を支援。ERGグループの「M-WIN」は国内約400名（男性含む）が活動し、社内外ネットワークや勉強会等を通じて、女性社員の自律的なキャリア形成や活躍を推進。

●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	64.5	57.5
②推進体制の構築	71.9	56.1
③ガバナンス	59.2	56.4
④全社的な環境・ルールの整備	70.8	58.5
⑤管理職の行動・意識改革	78.8	57.9
⑥従業員の行動・意識改革	69.8	57.2
⑦情報開示	70.6	55.0



●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	40,050人	1,075人	57人
女性	19,086人	459人	21人
女性比率	47.7%	42.7%	36.8%

●各制度の実績値

平均勤続年数	性別	平均勤続年数	年次有給休暇	平均取得率	平均取得日数
女性	12.0年	15.5日			
男性育児休業	平均取得率	100.0%	平均法定外労働時間/月	23.5時間	
女性育児休業	平均取得日数	5.1日			

●取締役の実績値

	取締役 (※1)	
	全数	社内取締役 (※1)
全数	21人	15人
女性	2人	0人
女性比率	9.5%	0.0%

【女性取締役比率（または数）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	-	50人
女性	-	0人	1,787人
女性比率	-	0.0%	13.2%

【女性管理職比率（または数）目標】 (※2)

目標年度	目標
2024年	20%

(※2) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を記載。

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

●経営におけるダイバーシティの取り組みの監督や推進

ダイバーシティに関する計画や実施状況を取締役会における「報告事項」としている	●
取締役会において、決議事項・報告事項とは別のディスカッションテーマとして、ダイバーシティの課題、取り組み等について議論している	●
取締役会において、ダイバーシティをステークホルダーに対する「公約」と位置付け、取り組みの計画や実績を社内外に公表している	●
社外取締役がダイバーシティの推進役を担っており、ダイバーシティの取り組みに対する評価・指摘を受けている	●
取締役への評価項目に、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	
その他	●

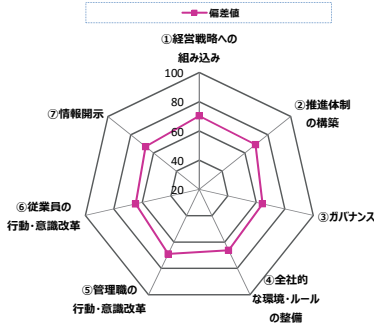
業種	証券コード	企業名
銀行業	8416	高知銀行



取組のポイント (選定企業メッセージ) 結婚や育児で退職した職員が復帰できる「キャリアリターン制度」や、子供の学校行事等への参加がしやすい「時間単位休暇制度」を導入しているほか、女性職員等の活躍推進や働きやすい職場づくりを目的とした「ワークライフバランス推進委員会」を設置し、女性活躍推進に取り組む。また、コーポレートガバナンスにおいて、女性の活躍推進に関する取組内容や目標を開示し職場環境の整備に取り組み、現在、2名の女性取締役が、女性管理職を対象とした研修の講師を務める等、活躍している。

●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	70.3	57.5
②推進体制の構築	69.2	56.1
③ガバナンス	64.3	56.4
④全社的な環境・ルールの整備	66.3	58.5
⑤管理職の行動・意識改革	69.0	57.9
⑥従業員の行動・意識改革	64.7	57.2
⑦情報開示	67.0	55.0



●正社員の実績値

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	864人	38人	5人
女性	354人	18人	3人
女性比率	41.0%	47.4%	60.0%

●各制度の実績値

平均勤続年数	性別	年次有給休暇取得率	平均取得日数	平均法定外労働時間/月
19.1年	男性	53.9%	10.7日	17.4時間
	女性	10.7日		
15.9年	男性	59.1%	2.0日	
	女性	2.0日		

●取締役の実績値

	取締役 (※1)	
	全数	社内取締役 (※1)
全数	12人	6人
女性	2人	1人
女性比率	16.7%	16.7%

【女性取締役比率 (または数) 目標】 (※2)

目標年度	目標
2022年	16.7%

●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	4人
女性	0人	0人	102人
女性比率	0.0%	0.0%	24.4%

【女性管理職比率 (または数) 目標】 (※2)

目標年度	目標
2022年	30%

(※2) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を記載。

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

●経営におけるダイバーシティの取り組みの監督や推進

ダイバーシティに関する計画や実施状況を取締役会における「報告事項」としている	●
取締役会において、決議事項・報告事項とは別のディスカッションテーマとして、ダイバーシティの課題、取り組み等について議論している	●
取締役会において、ダイバーシティをステークホルダーに対する「公約」と位置付け、取り組みの計画や実績を社内外に公表している	●
社外取締役がダイバーシティの推進役を担っており、ダイバーシティの取り組みに対する評価・指摘を受けている	●
取締役への評価項目に、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	●
その他	●

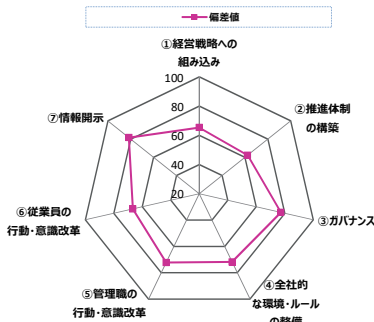
業種	証券コード	企業名
証券、商品先物取引業	8601	大和証券グループ本社



取組のポイント (選定企業メッセージ) 2005年に「女性活躍推進チーム」を発足以降10年以上にわたり、ライフイベントを経て長く働き活きと働き続けられるよう環境整備に取り組んだ結果、管理職前年の女性は倍増、女性管理職も5倍と拡大期に突入。現在は、部署店長や役員といったさらに高いキャリアを目指し、日本の金融界を牽引する女性リーダーを輩出できるよう各種施策に注力。その一環として、会長・社長の両名が30% Club Japanにメンバーとして参画し、当社のみならず日本企業のトップ層に占める女性割合の向上に向けた取り組みを実施。

●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	65.3	51.6
②推進体制の構築	62.3	54.0
③ガバナンス	77.3	54.1
④全社的な環境・ルールの整備	71.8	57.8
⑤管理職の行動・意識改革	72.2	53.2
⑥従業員の行動・意識改革	66.7	51.5
⑦情報開示	81.6	56.5



●正社員の実績値

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	9,151人	677人	186人
女性	3,975人	340人	156人
女性比率	43.4%	50.2%	83.9%

●各制度の実績値

平均勤続年数	性別	年次有給休暇取得率	平均取得日数	平均法定外労働時間/月
15.4年	男性	68.4%	14.3日	12.8時間
	女性	14.3日		
11.5年	男性	100.0%	5.9日	
	女性	5.9日		

●取締役の実績値

	取締役 (※1)	
	全数	社内取締役 (※1)
全数	22人	16人
女性	4人	3人
女性比率	18.2%	18.8%

【女性取締役比率 (または数) 目標】 (※2)

目標年度	目標
2030年	30%

●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	-	1人	378人
女性比率	-	11.1%	12.9%

【女性管理職比率 (または数) 目標】 (※2)

目標年度	目標
2020年	15%

(※2) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を記載。

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

●経営におけるダイバーシティの取り組みの監督や推進

ダイバーシティに関する計画や実施状況を取締役会における「報告事項」としている	●
取締役会において、決議事項・報告事項とは別のディスカッションテーマとして、ダイバーシティの課題、取り組み等について議論している	●
取締役会において、ダイバーシティをステークホルダーに対する「公約」と位置付け、取り組みの計画や実績を社内外に公表している	●
社外取締役がダイバーシティの推進役を担っており、ダイバーシティの取り組みに対する評価・指摘を受けている	●
取締役への評価項目に、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	●
その他	●

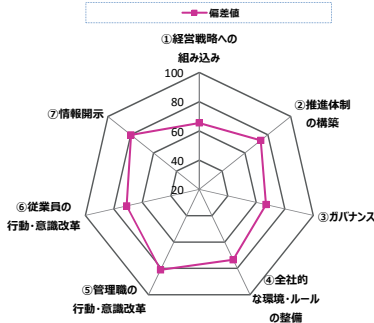
業種	証券コード	企業名
保険業、その他金融業	8630	SOMPOホールディングス



取組のポイント (選定企業メッセージ) 女性社員一人ひとりのキャリアステージにあわせて、知識・スキルの向上、意識・マインド変革に全社的に取り組んでおり、女性育成プログラムからは、女性の執行役員1名と部長10名が誕生。また、男女全管理職にアンコンシャスバイアス・ダイバーシティマネジメント研修を提供し、職場全体の理解度を促進。さらに、柔軟な働き方の推進に加え、育児との両立支援策の一つとして、スムーズな復帰支援・自律的キャリア形成を目的に「育休者フォーラム」を全国4都市で開催。産育休社員同士の交流や会社とのつながりを醸成することにも寄与。

●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	65.5	57.0
②推進体制の構築	73.8	56.1
③ガバナンス	66.8	55.4
④全社的な環境・ルールの整備	73.4	60.8
⑤管理職の行動・意識改革	81.1	58.5
⑥従業員の行動・意識改革	71.0	59.6
⑦情報開示	79.8	58.9



●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	18,775人	260人	78人
女性	10,893人	180人	27人
女性比率	58.0%	69.2%	34.6%

●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	60.9%
男性育児休業	平均取得率	60.1%	平均法定外労働時間/月	12.7時間	
	平均取得日数	3.3日			

●取締役の実績値

	取締役 (※1)		社内取締役 (※1)
	全数	女性	
全数	13人	10人	
女性	2人	0人	
女性比率	15.4%	0.0%	

【女性取締役比率 (または数) 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	34人
女性	0人	1人	323人
女性比率	0.0%	2.9%	16.1%

【女性管理職比率 (または数) 目標】 (※2)

目標年度	目標
2021年	30%

(※2) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を記載。

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

●経営におけるダイバーシティの取り組みの監督や推進

ダイバーシティに関する計画や実施状況を取締役会における「報告事項」としている	●
取締役会において、決議事項・報告事項とは別のディスカッションテーマとして、ダイバーシティの課題、取り組み等について議論している	●
取締役会において、ダイバーシティをステークホルダーに対する「公約」と位置付け、取り組みの計画や実績を社内外に公表している	●
社外取締役がダイバーシティの推進役を担っており、ダイバーシティの取り組みに対する評価・指摘を受けている	●
取締役への評価項目に、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	●
その他	

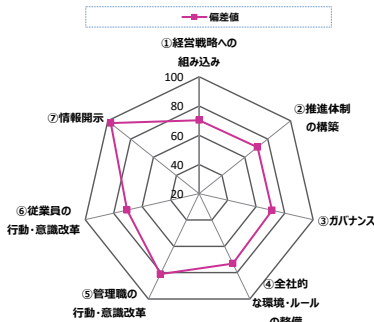
業種	証券コード	企業名
保険業、その他金融業	8725	MS&ADインシュアランスグループホールディングス

MS&AD 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

取組のポイント (選定企業メッセージ) グループ中期経営計画「Vision 2021」では、ダイバーシティ&インクルージョンを人財戦略のベースに位置付けており、アンコンシャスバイアスの重要性を理解し、意識改革につなげることを目的に、グループの役員を対象とした「管理職のアンコンシャスバイアス」研修を実施。また、今年度グループ横断で女性部長のネットワークを新設し、関連事業会社の非常勤取締役への登用や、社内外講師による他社との共同研修などを行っている。

●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	70.3	57.0
②推進体制の構築	71.1	56.1
③ガバナンス	71.2	55.4
④全社的な環境・ルールの整備	73.1	60.8
⑤管理職の行動・意識改革	81.1	58.5
⑥従業員の行動・意識改革	70.6	59.6
⑦情報開示	97.5	58.9



●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	32,182人	972人	475人
女性	16,584人	661人	220人
女性比率	51.5%	68.0%	46.3%

●各制度の実績値

平均勤続年数	男性	13.8年	年次有給休暇	平均取得率	66.2%
男性育児休業	平均取得率	63.9%	平均法定外労働時間/月	15.0時間	
	平均取得日数	1.7日			

●取締役の実績値

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

【女性取締役比率 (または数) 目標】 (※2)

目標年度	目標
2025年	30%

●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
女性	2人	1人	782人
女性比率	50.0%	6.3%	12.4%

【女性管理職比率 (または数) 目標】 (※2)

目標年度	目標
2020年	15%

(※2) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を記載。

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、三井住友海上フアーマー生命保険、MS&ADインシュアランスグループホールディングス

●経営におけるダイバーシティの取り組みの監督や推進

ダイバーシティに関する計画や実施状況を取締役会における「報告事項」としている	●
取締役会において、決議事項・報告事項とは別のディスカッションテーマとして、ダイバーシティの課題、取り組み等について議論している	●
取締役会において、ダイバーシティをステークホルダーに対する「公約」と位置付け、取り組みの計画や実績を社内外に公表している	●
社外取締役がダイバーシティの推進役を担っており、ダイバーシティの取り組みに対する評価・指摘を受けている	●
取締役への評価項目に、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	●
その他	

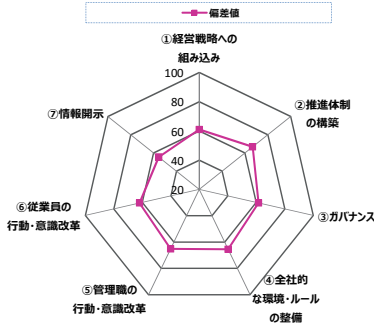
業種	証券コード	企業名
不動産業	3465	ケイアイスター不動産



取組のポイント (選定企業メッセージ) | 「不動産業界 女性活躍No.1」をテーマに掲げ、働き方改革を実施。各部門ごとに女性管理職比率の目標数値を設定し、抜擢人事を適宜遂行。営業成績優秀者のうち、女性の割合が57%と前年比19%増を実現。柔軟な働き方や子育て支援を目的として、時短・時差・在宅勤務における社内規定を大幅に改定。建設現場の女性活躍推進のため女性用作業着を導入し、現場仕事に持たれがちな3Kのイメージを払拭。異業種を巻き込んで女性社員同士の情報交換会を実施するなど、女性社員が働きやすい職場づくりに注力。

●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	61.0	46.9
②推進体制の構築	66.7	49.6
③ガバナンス	61.6	48.7
④全社的な環境・ルールの整備	65.5	49.1
⑤管理職の行動・意識改革	65.2	46.1
⑥従業員の行動・意識改革	61.9	47.0
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	444人	56人	75人
女性	161人	20人	15人
女性比率	36.3%	35.7%	20.0%

●各制度の実績値

平均勤続年数	性別	年次有給休暇	平均取得率	
			平均取得率	平均取得日数
5.4年	男性	43.2%	6.0%	14.0時間
	女性		4.4年	6.5日
6.0%	男性	14.0時間	16.0日	
	女性		16.0日	

●取締役の実績値

	取締役 (※1)	
	全数	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%

【女性取締役比率 (または数) 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	6人
女性	0人	1人	15人
女性比率	0.0%	16.7%	13.6%

【女性管理職比率 (または数) 目標】 (※2)

目標年度	目標
2019年	15%

(※2) 女性取締役・女性管理職の目標値(比率または「人数」)で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を記載。

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、ケイアイネットクラウド

●経営におけるダイバーシティの取り組みの監督や推進

ダイバーシティに関する計画や実施状況を取締役会における「報告事項」としてしている	●
取締役会において、決議事項・報告事項とは別のディスカッションテーマとして、ダイバーシティの課題、取り組み等について議論している	●
取締役会において、ダイバーシティをステークホルダーに対する「公約」と位置付け、取り組みの計画や実績を社内外に公表している	
社外取締役がダイバーシティの推進役を担っており、ダイバーシティの取り組みに対する評価・指摘を受けている	
取締役への評価項目に、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	
その他	

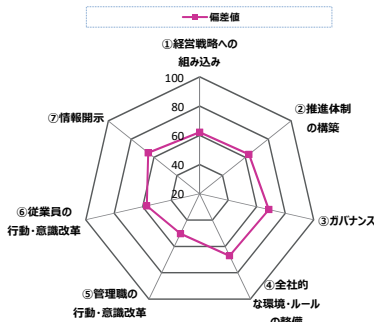
業種	証券コード	企業名
不動産業	8905	イオンモール



取組のポイント (選定企業メッセージ) | 2019年4月より、独自の育児休業扶助金制度を導入。ライフイベントに合わせて働き方をより柔軟に考えるきっかけとなり、導入から半年間で10名以上が制度を利用し、男性の育児休業取得者が増加。事業所内保育所「イオンゆめみらい保育園」は、全国20園にて利用提携企業が延べ150社を超え、当社のパートナー企業を含め共に働く方々の仕事と育児との両立を応援している。

●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	62.1	46.9
②推進体制の構築	63.1	49.6
③ガバナンス	68.6	48.7
④全社的な環境・ルールの整備	67.1	49.1
⑤管理職の行動・意識改革	50.3	46.1
⑥従業員の行動・意識改革	57.2	47.0
⑦情報開示	65.0	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	1,792人	110人	7人
女性	601人	61人	0人
女性比率	33.5%	55.5%	0.0%

●各制度の実績値

平均勤続年数	性別	年次有給休暇	平均取得率	
			平均取得率	平均取得日数
7.0年	男性	39.0%	31.0%	11.0時間
	女性		6.0年	8.0日
31.0%	男性	11.0時間	1.0日	
	女性		1.0日	

●取締役の実績値

	取締役 (※1)	
	全数	社内取締役 (※1)
全数	14人	11人
女性	2人	1人
女性比率	14.3%	9.1%

【女性取締役比率 (または数) 目標】 (※2)

目標年度	目標
2020年	4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	4人	-
女性	2人	-	151人
女性比率	50.0%	-	15.1%

【女性管理職比率 (または数) 目標】 (※2)

目標年度	目標
2020年	30%

(※2) 女性取締役・女性管理職の目標値(比率または「人数」)で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を記載。

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

●経営におけるダイバーシティの取り組みの監督や推進

ダイバーシティに関する計画や実施状況を取締役会における「報告事項」としてしている	●
取締役会において、決議事項・報告事項とは別のディスカッションテーマとして、ダイバーシティの課題、取り組み等について議論している	●
取締役会において、ダイバーシティをステークホルダーに対する「公約」と位置付け、取り組みの計画や実績を社内外に公表している	●
社外取締役がダイバーシティの推進役を担っており、ダイバーシティの取り組みに対する評価・指摘を受けている	●
取締役への評価項目に、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	
その他	●

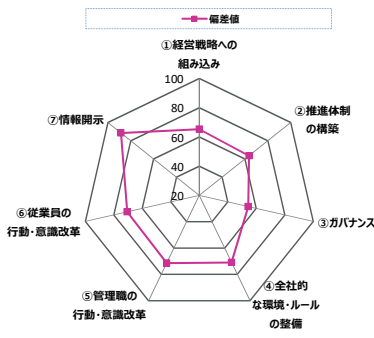
業種	証券コード	企業名
サービス業	2375	ギグワークス



取組のポイント (選定企業メッセージ) 柔軟な働き方や子育てを支援する取組を多数実施。SDG 5 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	65.3	48.0
②推進体制の構築	63.6	47.4
③ガバナンス	54.3	49.2
④全社的な環境・ルールの整備	70.9	49.4
⑤管理職の行動・意識改革	71.4	47.4
⑥従業員の行動・意識改革	70.6	47.2
⑦情報開示	88.6	46.8



●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	732人	26人	31人
女性	210人	15人	18人
女性比率	28.7%	57.7%	58.1%

●各制度の実績値

平均勤続年数	性別	年次有給休暇	平均取得率	平均取得日数
			11.5年	62.1%
女性	平均取得率	9.6年	12.0日	
	平均取得日数	2.0%	19.0時間	
男性	平均取得率	5.0日		
	平均取得日数			

●取締役の実績値

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

【女性取締役比率 (または数) 目標】 (※2)

目標年度	目標
2017年	5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	女性	女性比率
全数	4人	5人	95人
女性	0人	0人	17人
女性比率	0.0%	0.0%	17.9%

【女性管理職比率 (または数) 目標】 (※2)

目標年度	目標
2020年	30%

(※2) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を記載。

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
ギグワークス、スリープD、WELLCOM IS、JBMクリエイティブ、ヒューマンケア、オー・エイ・エス、スリープロージョンシー、アセットデザイン、ADA

●経営におけるダイバーシティの取り組みの監督や推進

ダイバーシティに関する計画や実施状況を取締役会における「報告事項」としてしている	●
取締役会において、決議事項・報告事項とは別のディスカッションテーマとして、ダイバーシティの課題、取り組み等について議論している	●
取締役会において、ダイバーシティをステークホルダーに対する「公約」と位置付け、取り組みの計画や実績を社内外に公表している	●
社外取締役がダイバーシティの推進役を担っており、ダイバーシティの取り組みに対する評価・指摘を受けている	●
取締役への評価項目に、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	
その他	

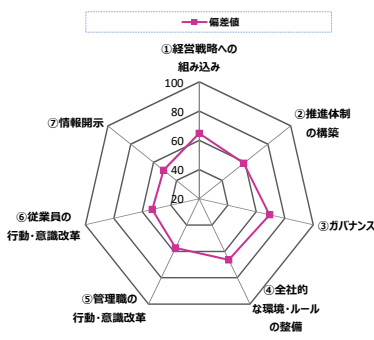
業種	証券コード	企業名
サービス業	2378	ルネサンス



取組のポイント (選定企業メッセージ) 多様な人材の活躍は当社の企業理念でもある「生きが創造」の具現化であり、お客様の生きがいをもたらす従業員自身の「働きがい」も追求する姿勢で取り組みを推進。女性活躍では「キャリアデザイン研修」や「キャリア面談」を通じた中長期的視点におけるキャリア育成を図るとともに、子育て両立支援においては、当事者達が主体的に関わる「るなふあみ+ (プラス) プロジェクト」を充足しワーキンググループ活動を展開。育児復職時の電話面談や男性の育児取得推進における事例紹介、トップを巻き込んだイクボス推進などの取組を実施。

●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	64.7	48.0
②推進体制の構築	59.0	47.4
③ガバナンス	69.4	49.2
④全社的な環境・ルールの整備	66.4	49.4
⑤管理職の行動・意識改革	57.4	47.4
⑥従業員の行動・意識改革	53.0	47.2
⑦情報開示	51.3	46.8



●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	1,408人	73人	27人
女性	514人	46人	10人
女性比率	36.5%	63.0%	37.0%

●各制度の実績値

平均勤続年数	性別	年次有給休暇	平均取得率	平均取得日数
			11.5年	34.3%
女性	平均取得率	7.3年	6.0日	
	平均取得日数	43.4%	12.0時間	
男性	平均取得率	3.9日		
	平均取得日数			

●取締役の実績値

	取締役 (※1)		社内取締役 (※1)
	全数	女性	
全数	8人	1人	6人
女性	1人	0人	0人
女性比率	12.5%	0.0%	0.0%

【女性取締役比率 (または数) 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	女性	女性比率
全数	4人	15人	223人
女性	1人	3人	26人
女性比率	25.0%	20.0%	11.7%

【女性管理職比率 (または数) 目標】 (※2)

目標年度	目標
2020年	15%

(※2) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を記載。

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
ルネサンス

●経営におけるダイバーシティの取り組みの監督や推進

ダイバーシティに関する計画や実施状況を取締役会における「報告事項」としてしている	●
取締役会において、決議事項・報告事項とは別のディスカッションテーマとして、ダイバーシティの課題、取り組み等について議論している	●
取締役会において、ダイバーシティをステークホルダーに対する「公約」と位置付け、取り組みの計画や実績を社内外に公表している	●
社外取締役がダイバーシティの推進役を担っており、ダイバーシティの取り組みに対する評価・指摘を受けている	●
取締役への評価項目に、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	
その他	

14. 令和元年度「準なでしこ」選定企業取組紹介

キリン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
味の素株式会社	46
日清食品ホールディングス株式会社	46
三井化学株式会社	47
株式会社資生堂	47
富士通株式会社	47
セイコーエプソン株式会社	47
アイシン精機株式会社	48
大日本印刷株式会社	48
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
J. フロントリテイリング株式会社	49
株式会社ファミリーマート	49
東京センチュリー株式会社	49
オリックス株式会社	49
第一生命ホールディングス株式会社	50
東京海上ホールディングス株式会社	50
株式会社パソナグループ	50
株式会社エスクリ	50

企業名	証券コード	業種
キリンホールディングス	2503	水産・農林、食料品

● 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	62.1	56.5
②推進体制の構築	69.2	52.7
③ガバナンス	64.2	53.7
④全社的な環境・ルールの整備	67.4	54.4
⑤管理職の行動・意識改革	73.7	54.4
⑥従業員の行動・意識改革	68.5	54.8
⑦情報開示	86.9	54.1

● 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	6,185人	114人	38人
女性	1,431人	45人	3人
女性比率	23.1%	39.5%	7.9%

● 各制度の実績値

平均勤続年数	性別	19.3年	年次有給休暇	平均取得率	79.0%
男性	平均取得率	42.4%	平均法定外労働時間/月	21.7時間	
	平均取得日数	6.0日			

● 取締役の実績値

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

【女性取締役比率 (または数) 目標】 (※2)

目標年度	目標
2021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	7人
女性	2人	1人	164人
女性比率	40.0%	14.3%	8.7%

【女性管理職比率 (または数) 目標】 (※2)

目標年度	目標
2021年	12%

※2) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を記載。
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
キリンホールディングス、キリンビール、キリンビザルツ、メルシャン

企業名	証券コード	業種
コカ・コーラボ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	62.0	56.5
②推進体制の構築	66.7	52.7
③ガバナンス	78.1	53.7
④全社的な環境・ルールの整備	55.9	54.4
⑤管理職の行動・意識改革	50.3	54.4
⑥従業員の行動・意識改革	59.6	54.8
⑦情報開示	61.2	54.1

● 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	10,403人	75人	174人
女性	1,275人	38人	24人
女性比率	12.3%	50.7%	13.8%

● 各制度の実績値

平均勤続年数	性別	20.0年	年次有給休暇	平均取得率	42.9%
男性	平均取得率	1.3%	平均法定外労働時間/月	15.6時間	
	平均取得日数	80.0日			

● 取締役の実績値

	取締役 (※1)		社内取締役 (※1)
	全数	女性	
全数	9人	3人	3人
女性	3人	0人	0人
女性比率	33.3%	0.0%	0.0%

【女性取締役比率 (または数) 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	-	2人
女性	-	1人	66人
女性比率	-	50.0%	3.9%

【女性管理職比率 (または数) 目標】 (※2)

目標年度	目標
2025年	6%

※2) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を記載。
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
コカ・コーラボトラーズジャパンホールディングス、コカ・コーラ ボトラーズジャパン

企業名	証券コード	業種
味の素	2802	水産・農林、食料品

● 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	64.5	56.5
②推進体制の構築	61.0	52.7
③ガバナンス	68.5	53.7
④全社的な環境・ルールの整備	69.7	54.4
⑤管理職の行動・意識改革	55.0	54.4
⑥従業員の行動・意識改革	65.4	54.8
⑦情報開示	57.1	54.1

● 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	3,352人	87人	37人
女性	1,020人	38人	15人
女性比率	30.4%	43.7%	40.5%

● 各制度の実績値

平均勤続年数	性別	20.6年	年次有給休暇	平均取得率	84.3%
男性	平均取得率	18.5%	平均法定外労働時間/月	4.0時間	
	平均取得日数	27.0日			

● 取締役の実績値

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

【女性取締役比率 (または数) 目標】 (※2)

目標年度	目標
2030年	30%

● 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	35人
女性	0人	1人	104人
女性比率	0.0%	2.9%	9.5%

【女性管理職比率 (または数) 目標】 (※2)

目標年度	目標
2020年	20%

※2) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を記載。
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

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	56.5
②推進体制の構築	62.5	52.7
③ガバナンス	54.4	53.7
④全社的な環境・ルールの整備	59.9	54.4
⑤管理職の行動・意識改革	59.7	54.4
⑥従業員の行動・意識改革	71.0	54.8
⑦情報開示	62.5	54.1

● 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	2,027人	48人	120人
女性	360人	11人	26人
女性比率	17.8%	22.9%	21.7%

● 各制度の実績値

平均勤続年数	性別	12.4年	年次有給休暇	平均取得率	92.0%
男性	平均取得率	1.1%	平均法定外労働時間/月	10.3時間	
	平均取得日数	22.0日			

● 取締役の実績値

	取締役 (※1)		社内取締役 (※1)
	全数	女性	
全数	8人	1人	3人
女性	1人	0人	0人
女性比率	12.5%	0.0%	0.0%

【女性取締役比率 (または数) 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	15人
女性	0人	0人	15人
女性比率	0.0%	0.0%	4.5%

【女性管理職比率 (または数) 目標】 (※2)

目標年度	目標
2021年	8%

※2) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を記載。
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
日清食品ホールディングス、日清食品、日清食品冷凍、日清食品フーズ

企業名	証券コード	業種
三井化学	4183	化学

● 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	67.4	49.0
②推進体制の構築	63.1	49.6
③ガバナンス	54.6	51.2
④全社的な環境・ルールの整備	59.4	48.8
⑤管理職の行動・意識改革	61.9	47.9
⑥従業員の行動・意識改革	60.1	49.1
⑦情報開示	66.6	49.7

● 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	6,670人	267人	112人
女性	843人	31人	15人
女性比率	12.6%	11.6%	13.4%

● 各制度の実績値

平均勤続年数	性別	年齢	年次有給休暇	平均取得率	平均取得日数
				74.0%	14.7日
男性	18.8年	56.0%	1.9時間	8.0日	
	21.0年	14.7日			
女性	21.0年	14.7日			
	14.7年	11.0日			
男性育児休業	15.5年	55.3%			
	11.0日	8.2時間			
女性育児休業	14.7年	11.0日			
	11.0日	8.2時間			

● 取締役の実績値

	取締役 (※1)		社内取締役 (※1)
	全数	女性	
全数	8人	2人	5人
女性	2人	0人	0人
女性比率	25.0%	0.0%	0.0%

【女性取締役比率 (または数) 目標】 (※2)

目標年度	目標
2019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	28人
女性	0人	0人	46人
女性比率	0.0%	0.0%	2.9%

【女性管理職比率 (または数) 目標】 (※2)

目標年度	目標
2025年	10%

(※2) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を記載。

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

企業名	証券コード	業種
資生堂	4911	化学

● 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	58.8	49.0
②推進体制の構築	69.8	49.6
③ガバナンス	74.5	51.2
④全社的な環境・ルールの整備	64.6	48.8
⑤管理職の行動・意識改革	55.0	47.9
⑥従業員の行動・意識改革	57.1	49.1
⑦情報開示	69.6	49.7

● 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	16,631人	556人	630人
女性	13,011人	439人	330人
女性比率	78.2%	79.0%	52.4%

● 各制度の実績値

平均勤続年数	性別	年齢	年次有給休暇	平均取得率	平均取得日数
				55.3%	11.0日
男性	15.5年	55.3%	8.2時間	21.0日	
	11.0日	8.2時間			
女性	14.7年	11.0日			
	11.0日	8.2時間			
男性育児休業	15.5年	55.3%			
	11.0日	8.2時間			
女性育児休業	14.7年	11.0日			
	11.0日	8.2時間			

● 取締役の実績値

	取締役 (※1)		社内取締役 (※1)
	全数	女性	
全数	6人	2人	3人
女性	2人	0人	0人
女性比率	33.3%	0.0%	0.0%

【女性取締役比率 (または数) 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	17人
女性	3人	4人	292人
女性比率	60.0%	23.5%	26.2%

【女性管理職比率 (または数) 目標】 (※2)

目標年度	目標
2020年	40%

(※2) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を記載。

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
資生堂、資生堂ジャパン、P-F-J、イオア、エッセ、イトバス、エフイ資生堂、資生堂アスタック、ザキンガ、シャワリテイルバージョン、資生堂パーラー、KODOMOLOGY、ヘアエッセンスジャパン、花椿アクトリア、学校法人資生堂学園、資生堂プロフェッショナル、資生堂企業年金基金、資生堂健康保険組合、資生堂社会福祉事業財団、資生堂美容室、資生堂薬品

企業名	証券コード	業種
富士通	6702	電気機器

● 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	60.8	51.0
②推進体制の構築	64.2	53.2
③ガバナンス	65.7	50.2
④全社的な環境・ルールの整備	57.9	51.3
⑤管理職の行動・意識改革	67.2	50.2
⑥従業員の行動・意識改革	66.3	53.1
⑦情報開示	51.8	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	31,827人	750人	192人
女性	5,430人	240人	47人
女性比率	17.1%	32.0%	24.5%

● 各制度の実績値

平均勤続年数	性別	年齢	年次有給休暇	平均取得率	平均取得日数
				77.8%	15.5日
男性	19.9年	8.6%	26.1時間	187.8日	
	16.0年	15.5日			
女性	16.0年	15.5日			
	15.5日	15.5日			
男性育児休業	19.9年	8.6%	26.1時間	187.8日	
	16.0年	15.5日			
女性育児休業	16.0年	15.5日			
	15.5日	15.5日			

● 取締役の実績値

	取締役 (※1)		社内取締役 (※1)
	全数	女性	
全数	10人	2人	5人
女性	2人	0人	0人
女性比率	20.0%	0.0%	0.0%

【女性取締役比率 (または数) 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	19人
女性	0人	2人	386人
女性比率	0.0%	10.5%	6.2%

【女性管理職比率 (または数) 目標】 (※2)

目標年度	目標
-	-

(※2) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を記載。

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
富士通

企業名	証券コード	業種
セイコーエプソン	6724	電気機器

● 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	63.7	51.0
②推進体制の構築	61.0	53.2
③ガバナンス	73.9	50.2
④全社的な環境・ルールの整備	56.2	51.3
⑤管理職の行動・意識改革	59.5	50.2
⑥従業員の行動・意識改革	65.9	53.1
⑦情報開示	62.3	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	11,793人	315人	92人
女性	1,987人	57人	6人
女性比率	16.8%	18.1%	6.5%

● 各制度の実績値

平均勤続年数	性別	年齢	年次有給休暇	平均取得率	平均取得日数
				69.5%	13.9日
男性	18.9年	69.5%	0.0時間	28.5日	
	13.0%	0.0時間			
女性	21.5年	13.9日			
	13.9日	0.0時間			
男性育児休業	18.9年	69.5%			
	13.9日	0.0時間			
女性育児休業	21.5年	13.9日			
	13.9日	0.0時間			

● 取締役の実績値

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

【女性取締役比率 (または数) 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	-	24人
女性	-	1人	20人
女性比率	-	4.2%	2.4%

【女性管理職比率 (または数) 目標】 (※2)

目標年度	目標
2022年	5%

(※2) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を記載。

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

企業名	証券コード	業種
アイシン精機	7259	ゴム製品、輸送用機器

● 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	67.1	46.8
②推進体制の構築	65.4	46.9
③ガバナンス	50.2	47.6
④全社的な環境・ルールの整備	57.4	45.7
⑤管理職の行動・意識改革	61.9	49.6
⑥従業員の行動・意識改革	57.4	48.5
⑦情報開示	60.4	47.6

● 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。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	15,003人	412人	30人
女性	1,905人	71人	2人
女性比率	12.7%	17.2%	6.7%

● 各制度の実績値

平均勤続年数	性別	16.7年	年次有給休暇	平均取得率	98.9%
男性	13.5年	5.7%	29.7時間	93.9日	
	女性	13.5年	5.7%		

● 取締役の実績値

	取締役 (※1)		社内取締役 (※1)
	全数	女性	
全数	14人	1人	13人
女性	1人	0人	0人
女性比率	7.1%	0.0%	

【女性取締役比率 (または数) 目標】 (※2)

目標年度	目標
2025年	22%

● 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	0人	0人	57人
女性比率	0.0%	0.0%	2.7%

【女性管理職比率 (または数) 目標】 (※2)

目標年度	目標
2020年	3%

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
アイシン精機

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	62.1	52.9
②推進体制の構築	63.8	51.8
③ガバナンス	52.3	49.4
④全社的な環境・ルールの整備	63.0	52.2
⑤管理職の行動・意識改革	76.9	54.7
⑥従業員の行動・意識改革	68.4	53.4
⑦情報開示	69.7	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	8,618人	209人	72人
女性	2,139人	91人	22人
女性比率	24.8%	43.5%	30.6%

● 各制度の実績値

平均勤続年数	性別	19.7年	年次有給休暇	平均取得率	52.4%
男性	14.1年	30.2%	15.1時間	8.3日	
	女性	14.1年	30.2%		

● 取締役の実績値

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

【女性取締役比率 (または数) 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	28人
女性	0人	1人	195人
女性比率	0.0%	3.6%	5.6%

【女性管理職比率 (または数) 目標】 (※2)

目標年度	目標
2022年	7%

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
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	69.5	45.5
②推進体制の構築	60.6	46.3
③ガバナンス	53.4	47.8
④全社的な環境・ルールの整備	63.2	46.7
⑤管理職の行動・意識改革	67.2	47.8
⑥従業員の行動・意識改革	62.9	46.4
⑦情報開示	63.3	46.7

● 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	4,403人	156人	113人
女性	714人	39人	12人
女性比率	16.2%	25.0%	10.6%

● 各制度の実績値

平均勤続年数	性別	14.1年	年次有給休暇	平均取得率	75.0%
男性	13.4年	39.1%	14.0時間	14.9日	
	女性	13.4年	39.1%		

● 取締役の実績値

	取締役 (※1)		社内取締役 (※1)
	全数	女性	
全数	6人	2人	4人
女性	2人	0人	0人
女性比率	33.3%	0.0%	

【女性取締役比率 (または数) 目標】 (※2)

目標年度	目標
2020年	2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	4人	24人
女性	0人	0人	59人
女性比率	0.0%	0.0%	4.9%

【女性管理職比率 (または数) 目標】 (※2)

目標年度	目標
2020年	90人

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

企業名	証券コード	業種
日本コニシ	8056	情報・通信業

● 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	61.9	45.5
②推進体制の構築	61.0	46.3
③ガバナンス	74.5	47.8
④全社的な環境・ルールの整備	61.6	46.7
⑤管理職の行動・意識改革	59.7	47.8
⑥従業員の行動・意識改革	56.0	46.4
⑦情報開示	66.6	46.7

● 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	4,244人	84人	22人
女性	853人	40人	2人
女性比率	20.1%	47.6%	9.1%

● 各制度の実績値

平均勤続年数	性別	20.8年	年次有給休暇	平均取得率	83.0%
男性	18.1年	18.0%	0.0時間	72.8日	
	女性	18.1年	18.0%		

● 取締役の実績値

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

【女性取締役比率 (または数) 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	21人
女性	1人	1人	38人
女性比率	20.0%	4.8%	6.3%

【女性管理職比率 (または数) 目標】 (※2)

目標年度	目標
2020年	10%

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
日本コニシ

企業名	証券コード	業種
J. フロントリテイリング	3086	小売業

● 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	62.1	48.8
②推進体制の構築	57.9	49.6
③ガバナンス	74.0	51.9
④全社的な環境・ルールの整備	66.0	49.4
⑤管理職の行動・意識改革	48.0	48.7
⑥従業員の行動・意識改革	54.0	48.1
⑦情報開示	68.6	48.9

● 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	3,759人	38人	14人
女性	1,906人	18人	5人
女性比率	50.7%	47.4%	35.7%

● 各制度の実績値

平均勤続年数	性別	23.4年	年次有給休暇	平均取得率	40.5%
男性	平均取得率	0.0%	平均法定外労働時間/月	1.0時間	
	平均取得日数	0.0日			

● 取締役の実績値

	取締役 (※1)		社内取締役 (※1)
	全数	女性	
全数	13人	7人	7人
女性	2人	0人	0人
女性比率	15.4%	0.0%	0.0%

【女性取締役比率 (または数) 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	-	14人
女性	-	1人	81人
女性比率	-	7.1%	20.4%

【女性管理職比率 (または数) 目標】 (※2)

目標年度	目標
2025年	30%

(※2) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を記載。

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
J.フロントリテイリング、大丸松坂屋百貨店

企業名	証券コード	業種
ファミリーマート	8028	小売業

● 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	67.1	48.8
②推進体制の構築	68.2	49.6
③ガバナンス	60.8	51.9
④全社的な環境・ルールの整備	57.5	49.4
⑤管理職の行動・意識改革	79.0	48.7
⑥従業員の行動・意識改革	56.5	48.1
⑦情報開示	69.4	48.9

● 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	5,791人	291人	26人
女性	762人	102人	5人
女性比率	13.2%	35.1%	19.2%

● 各制度の実績値

平均勤続年数	性別	12.8年	年次有給休暇	平均取得率	54.2%
男性	平均取得率	1.0%	平均法定外労働時間/月	18.1時間	
	平均取得日数	144.0日			

● 取締役の実績値

	取締役 (※1)		社内取締役 (※1)
	全数	女性	
全数	12人	9人	9人
女性	2人	0人	0人
女性比率	16.7%	0.0%	0.0%

【女性取締役比率 (または数) 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	6人	11人
女性	1人	0人	26人
女性比率	16.7%	0.0%	3.0%

【女性管理職比率 (または数) 目標】 (※2)

目標年度	目標
2020年	10%

(※2) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を記載。

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
ファミリーマート

企業名	証券コード	業種
東京センチュリー	8439	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	63.7	57.0
②推進体制の構築	54.4	56.1
③ガバナンス	50.7	55.4
④全社的な環境・ルールの整備	64.1	60.8
⑤管理職の行動・意識改革	57.4	58.5
⑥従業員の行動・意識改革	54.9	59.6
⑦情報開示	66.6	58.9

● 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	989人	24人	27人
女性	294人	11人	7人
女性比率	29.7%	45.8%	25.9%

● 各制度の実績値

平均勤続年数	性別	17.4年	年次有給休暇	平均取得率	77.3%
男性	平均取得率	100.0%	平均法定外労働時間/月	8.3時間	
	平均取得日数	1.3日			

● 取締役の実績値

	取締役 (※1)		社内取締役 (※1)
	全数	女性	
全数	15人	10人	10人
女性	0人	0人	0人
女性比率	0.0%	0.0%	0.0%

【女性取締役比率 (または数) 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	24人
女性	0人	1人	34人
女性比率	0.0%	4.2%	7.2%

【女性管理職比率 (または数) 目標】 (※2)

目標年度	目標
2020年	10%

(※2) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を記載。

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
東京センチュリー

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	67.9	57.0
②推進体制の構築	64.2	56.1
③ガバナンス	72.4	55.4
④全社的な環境・ルールの整備	75.0	60.8
⑤管理職の行動・意識改革	61.9	58.5
⑥従業員の行動・意識改革	67.8	59.6
⑦情報開示	69.8	58.9

● 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	3,724人	75人	54人
女性	1,588人	32人	9人
女性比率	42.6%	42.7%	16.7%

● 各制度の実績値

平均勤続年数	性別	15.8年	年次有給休暇	平均取得率	83.3%
男性	平均取得率	0.0%	平均法定外労働時間/月	3.4時間	
	平均取得日数	0.0日			

● 取締役の実績値

	取締役 (※1)		社内取締役 (※1)
	全数	女性	
全数	22人	16人	16人
女性	3人	1人	1人
女性比率	13.6%	6.3%	6.3%

【女性取締役比率 (または数) 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	-	7人
女性	-	1人	418人
女性比率	-	14.3%	23.8%

【女性管理職比率 (または数) 目標】 (※2)

目標年度	目標
2020年	23%

(※2) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を記載。

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

企業名	証券コード	業種
第一生命ホールディングス	8750	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	65.5	57.0
②推進体制の構築	65.0	56.1
③ガバナンス	76.3	55.4
④全社的な環境・ルールの整備	69.7	60.8
⑤管理職の行動・意識改革	76.7	58.5
⑥従業員の行動・意識改革	65.1	59.6
⑦情報開示	71.5	58.9

● 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	52,831人	778人	102人
女性	48,170人	626人	87人
女性比率	91.2%	80.5%	85.3%

● 各制度の実績値

平均勤続年数	性別	19.6年	年次有給休暇	平均取得率	67.2%
				平均取得日数	12.7日
男性	11.4年	75.6%	平均法定外労働時間/月	5.3時間	3.9日
	女性	3.9日			

● 取締役の実績値

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

【女性取締役比率 (または数) 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	-	20人
女性	-	1人	906人
女性比率	-	5.0%	25.6%

【女性管理職比率 (または数) 目標】 (※2)

目標年度	目標
2020年	25%

(※2) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を記載。

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
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、ネオアース生命保険

企業名	証券コード	業種
東京海上ホールディングス	8766	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	67.1	57.0
②推進体制の構築	75.1	56.1
③ガバナンス	66.0	55.4
④全社的な環境・ルールの整備	71.8	60.8
⑤管理職の行動・意識改革	80.9	58.5
⑥従業員の行動・意識改革	69.2	59.6
⑦情報開示	70.9	58.9

● 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	24,199人	712人	757人
女性	12,083人	476人	283人
女性比率	49.9%	66.9%	37.4%

● 各制度の実績値

平均勤続年数	性別	11.3年	年次有給休暇	平均取得率	42.0%
				平均取得日数	8.0日
男性	10.4年	41.5%	平均法定外労働時間/月	8.0時間	5.0日
	女性	5.0日			

● 取締役の実績値

	取締役 (※1)		社内取締役 (※1)
	全数	女性	
全数	12人	8人	8人
女性	1人	0人	0人
女性比率	8.3%	0.0%	0.0%

【女性取締役比率 (または数) 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	25人
女性	1人	0人	409人
女性比率	20.0%	0.0%	9.9%

【女性管理職比率 (または数) 目標】 (※2)

目標年度	目標
2030年	30%

(※2) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を記載。

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
東京海上ホールディングス、東京海上自動車火災保険、イデアザン損害保険、東京海上自動車あんしん生命保険、東京海上自動車あんしんコンサルティング、東京海上自動車キャリアサービス、東京海上自動車ベテランサービス、東京海上自動車アシストサービス、東京海上自動車マルチサービス、東京海上アシストサービス、東京海上アシストサポート、東京海上自動車HR、東京海上自動車システムズ、東京海上自動車事務アウトソーシング、東京海上自動車グローバルアシスタンス

企業名	証券コード	業種
パナソニックグループ	2168	サービス業

● 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	58.4	48.0
②推進体制の構築	47.7	47.4
③ガバナンス	70.9	49.2
④全社的な環境・ルールの整備	65.4	49.4
⑤管理職の行動・意識改革	59.5	47.4
⑥従業員の行動・意識改革	72.8	47.2
⑦情報開示	56.9	46.8

● 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	3,337人	241人	208人
女性	1,934人	149人	139人
女性比率	58.0%	61.8%	66.8%

● 各制度の実績値

平均勤続年数	性別	8.8年	年次有給休暇	平均取得率	69.5%
				平均取得日数	13.0日
男性	9.1年	5.1%	平均法定外労働時間/月	18.0時間	24.5日
	女性	24.5日			

● 取締役の実績値

	取締役 (※1)		社内取締役 (※1)
	全数	女性	
全数	9人	6人	6人
女性	2人	2人	2人
女性比率	22.2%	33.3%	33.3%

【女性取締役比率 (または数) 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	-	26人
女性	-	7人	705人
女性比率	-	26.9%	53.0%

【女性管理職比率 (または数) 目標】 (※2)

目標年度	目標
-	-

(※2) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を記載。

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
パナソニックグループ、パナ

企業名	証券コード	業種
エスクリ	2196	サービス業

● 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	67.9	48.0
②推進体制の構築	62.3	47.4
③ガバナンス	51.9	49.2
④全社的な環境・ルールの整備	68.1	49.4
⑤管理職の行動・意識改革	74.6	47.4
⑥従業員の行動・意識改革	64.1	47.2
⑦情報開示	58.5	46.8

● 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	1,051人	83人	141人
女性	731人	76人	99人
女性比率	69.6%	91.6%	70.2%

● 各制度の実績値

平均勤続年数	性別	3.9年	年次有給休暇	平均取得率	86.4%
				平均取得日数	6.9日
男性	3.5年	15.7%	平均法定外労働時間/月	20.3時間	1.0日
	女性	1.0日			

● 取締役の実績値

	取締役 (※1)		社内取締役 (※1)
	全数	女性	
全数	4人	2人	2人
女性	0人	0人	0人
女性比率	0.0%	0.0%	0.0%

【女性取締役比率 (または数) 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	5人
女性	1人	0人	49人
女性比率	25.0%	0.0%	35.0%

【女性管理職比率 (または数) 目標】 (※2)

目標年度	目標
2022年	50%

(※2) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を記載。

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

II. 令和元年度「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

令和元年度「女性活躍度調査」では、P. 5 [4. 令和元年度「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。

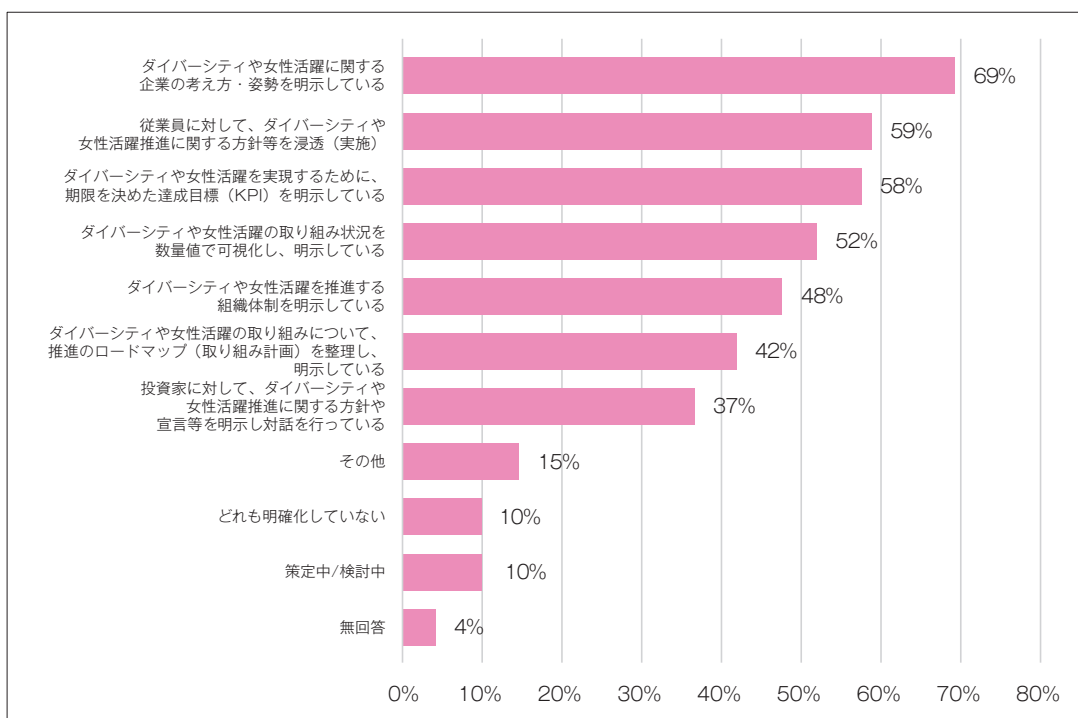
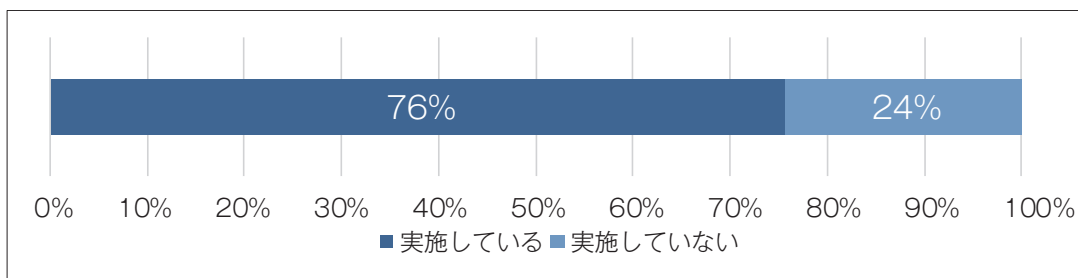
ここでは、令和元年度「女性活躍度調査」の結果から、同ガイドラインの「7つのアクション（後述の①～⑦）」の側面について、各社の「取組状況」と「情報開示状況」を紹介します。

①経営戦略への組み込み

全体で76%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%、次いで「従業員に対して、ダイバーシティや女性活躍推進に関する方針や宣言等を浸透（実施）させるための具体的な取り組みをしている」が59%でした。

また、「ダイバーシティや女性活躍のについて、推進のロードマップ（取り組み計画）を整理し、明示している」企業は42%であり、計画的な取り組みの推進には課題が見られるようです。更に、「投資家に対して、ダイバーシティや女性活躍推進に関する方針や宣言等を明示し対話を行っている」は37%と、経営戦略として女性活躍に関する対話を行っている企業は、比較的少ない状況です。

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=554）【Q 1】

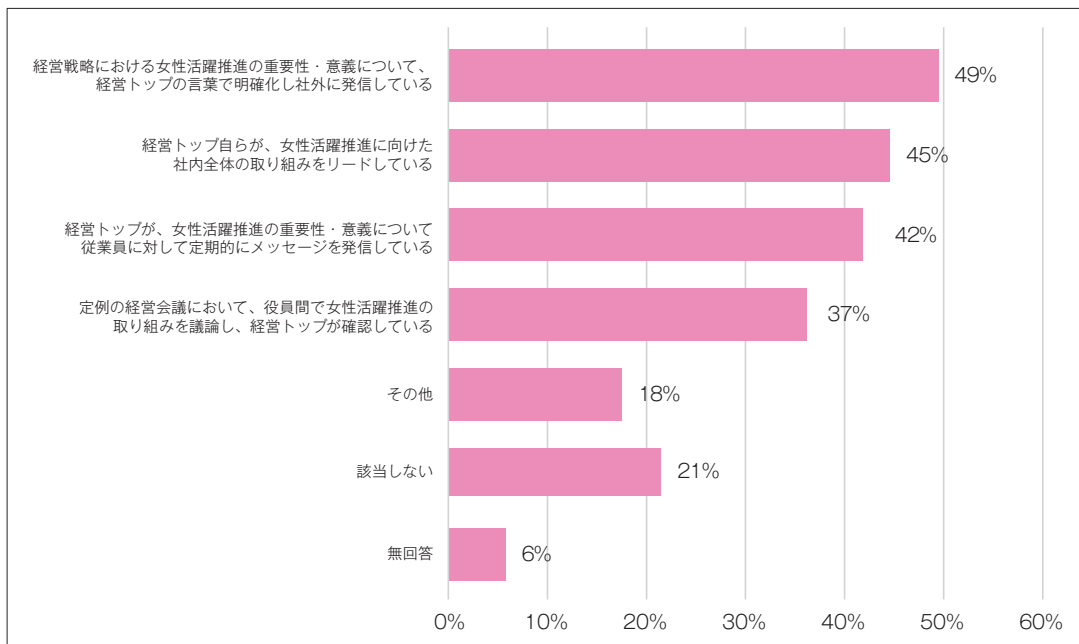
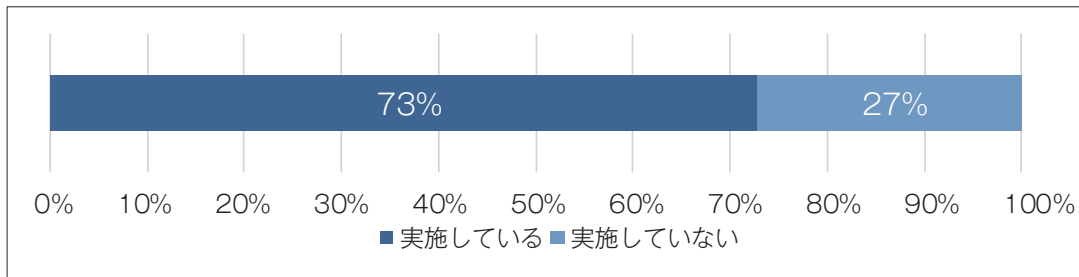


経営トップのコミットメントについて、全体で73%の企業が女性活躍の取組を経営トップがリードしていると回答しています。

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が49%、経営トップが「社内の取り組みをリードしている」、もしくは「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割を超えています。

なお、「定例の役員会議で女性活躍推進の取り組みを議論し、それをトップが確認している」企業は37%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うかがえます。

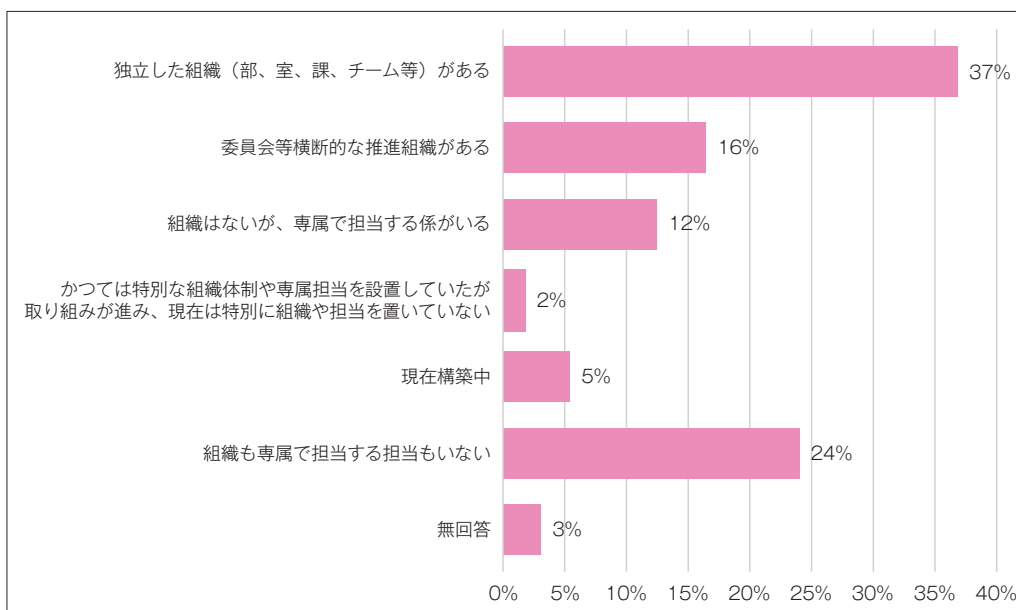
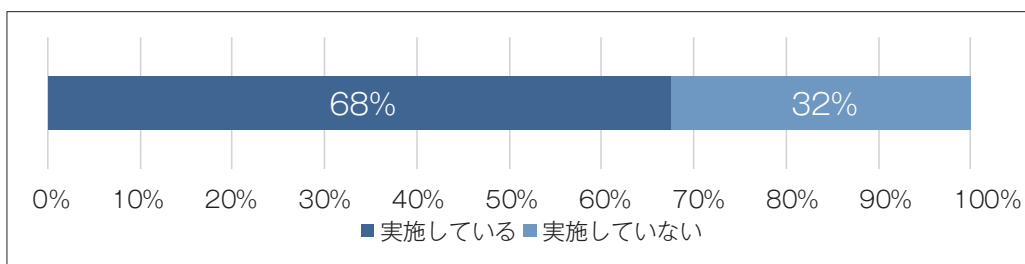
問：女性活躍推進の取組を経営トップがリード(コミット)しているか(MA) (n=554)
[Q 3]



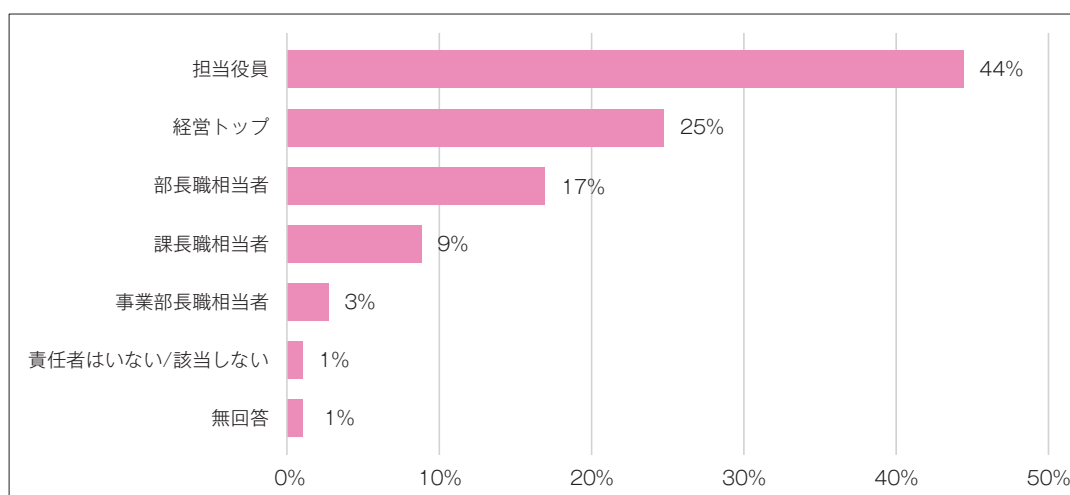
②推進体制の構築

女性活躍推進のための組織体制を構築していると回答した企業は68%であり、多くの企業が専属の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37%、「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」が担う割合が最も多く44%、次いで「経営トップ」(25%)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=554） [Q 4]



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=295） [Q 4SQ 2]

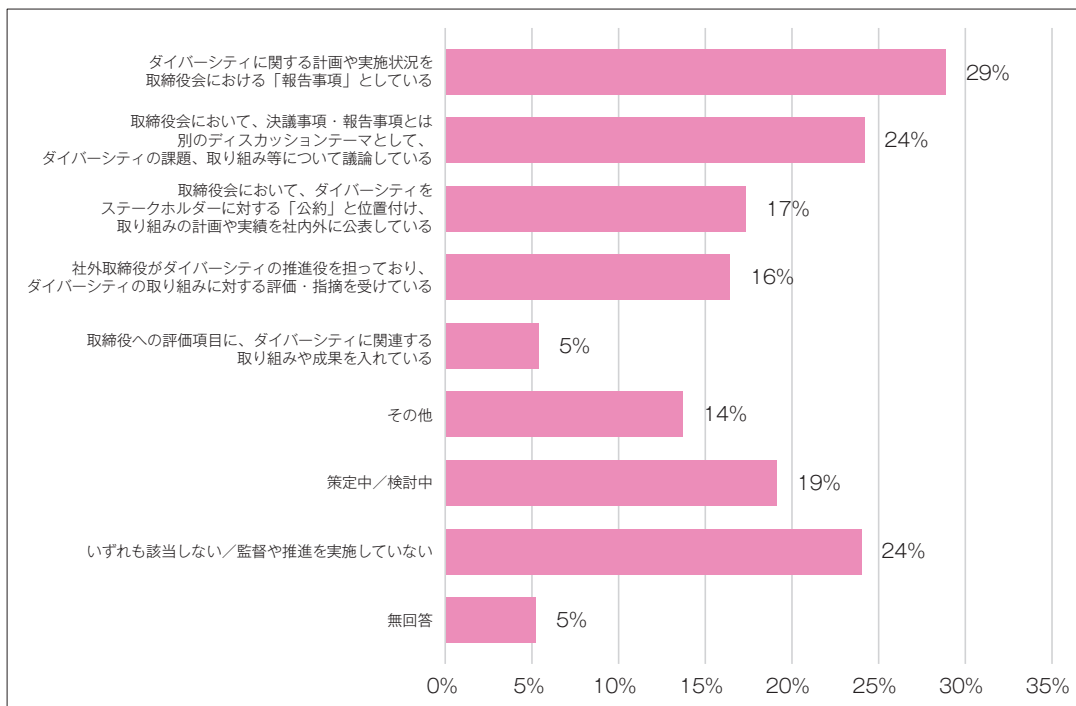
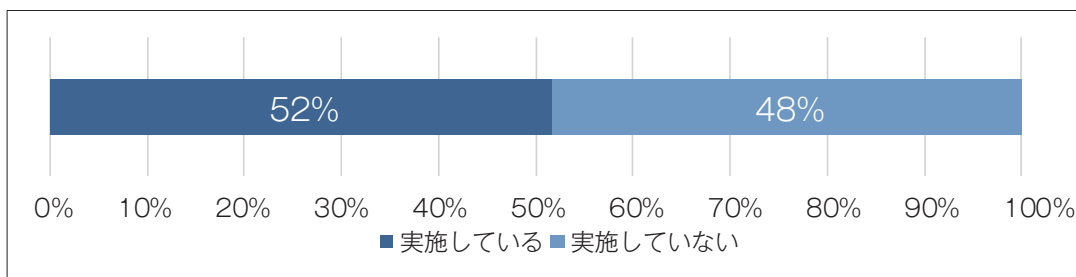


③ガバナンスの改革

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」と回答した企業は、29%と24%で、3割近い数字となってきましたが、「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」企業は少数（5%）にとどまりました。

今年度は、取締役会の監督機能を高めることの重要性を踏まえて、「③ガバナンスの改革」に関する設問の配点を昨年度の2倍としたところですが、取組を実施していると回答した企業の割合は、昨年度・今年度ともに52%で変化がありませんでした。他方、個別の取組においては、全ての項目で昨年度よりも割合が伸びていることから、今後、取締役会における多様性が確保されるとともに、ダイバーシティや女性活躍に関する議論が積極的に行われていくことが期待されます。

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=554) [Q 9]



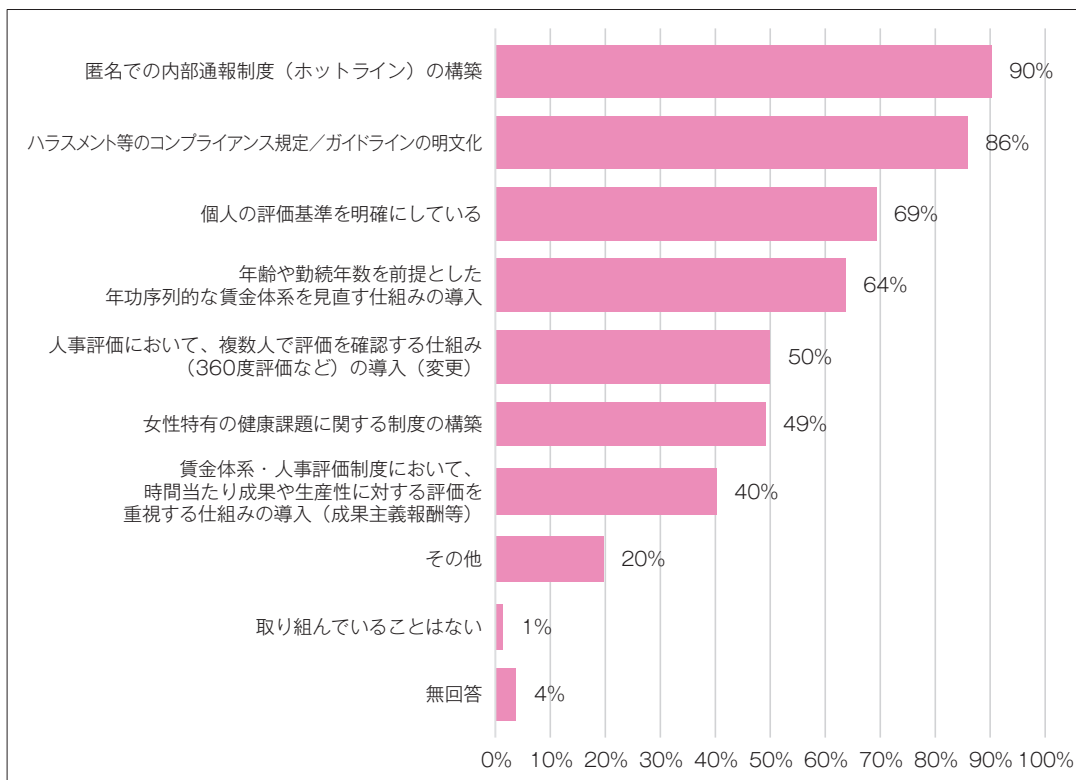
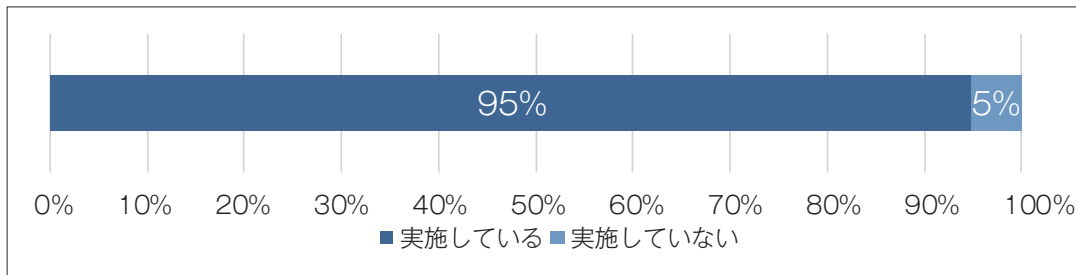
④全社的な環境・ルールの整備

「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95%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%）。

「その他」の中には「LGBTに関する取組・対応の明確化」や「がんと仕事の両立支援」といった回答が複数見られました。個人にまつわる属性や環境は、ますます多様化しており、それに伴って企業も制度面の手当や相談窓口の充実等で工夫をしていることがうかがえます。

また、個人の活躍に対して、それを適正に評価していく視点も大変重要です。「成果主義報酬（40%）」や「複数人での評価（360度評価）（50%）」等の仕組みについても、更に検討が進むことが期待されます。

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=554）【Q10】

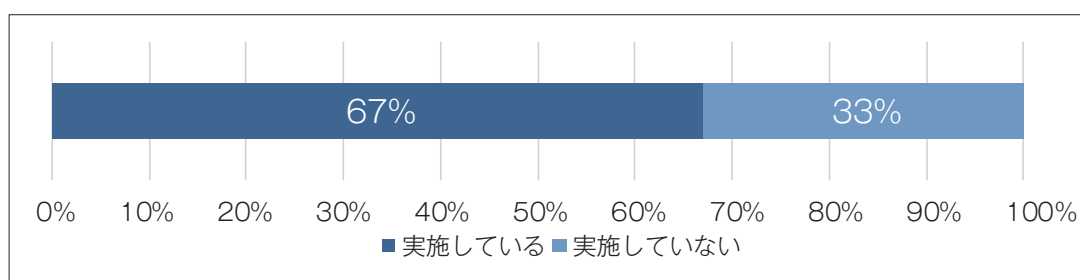


柔軟な勤務（場所）を認める制度については、全体で67%の企業が構築していると回答しました。その内訳においては、全ての取組で、実施率が昨年度より伸びていました。

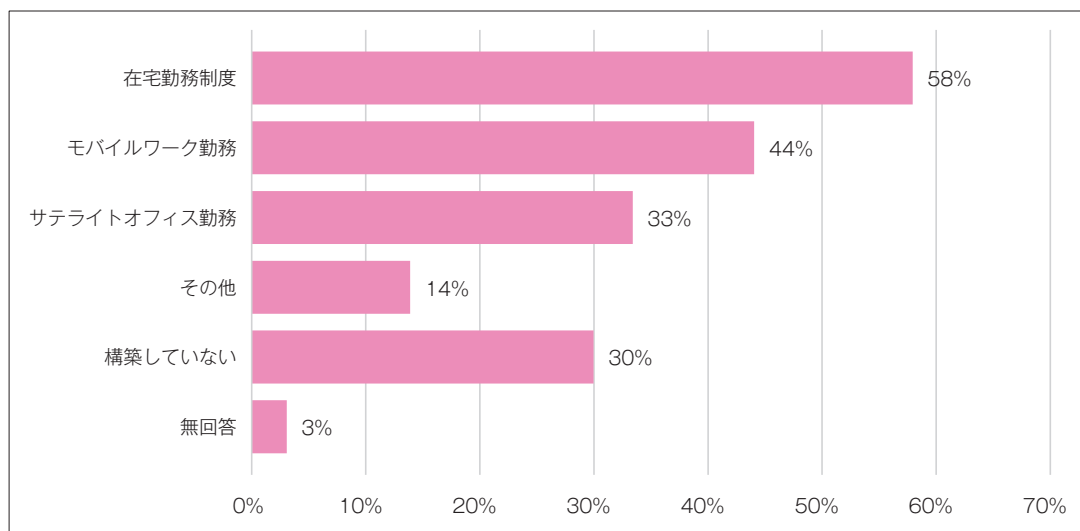
具体的な伸び率は、「在宅勤務制度 52% → 58%」、「モバイルワーク勤務 38% → 44%」、「サテライトオフィス勤務 28% → 33%」となっており、東京オリンピック・パラリンピック等も見据えて、多くの企業においてテレワークが推進されたことがうかがえます。

国も7月24日を「テレワーク・デイ」と位置付け、企業等による全国一斉のテレワーク実施を呼びかけています。今年度は、「テレワーク・デイズ2019」として、2019年7月22日（月）から9月6日（金）の約1ヶ月間を実施期間に設定し、全国で2887団体、約68万人がテレワークに参加しました。

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=554）【Q11】



*実施している企業の割合は、「全正社員を対象に実施」している企業と「特定の正社員を対象に実施」している企業の両方を含んでいます。

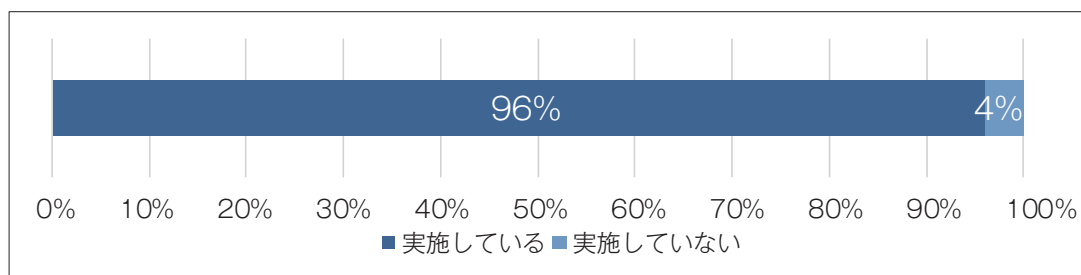


*個別の取組を実施している企業の割合は、「全正社員を対象に実施」している企業と「特定の正社員を対象に実施」している企業の両方を含んでいます。

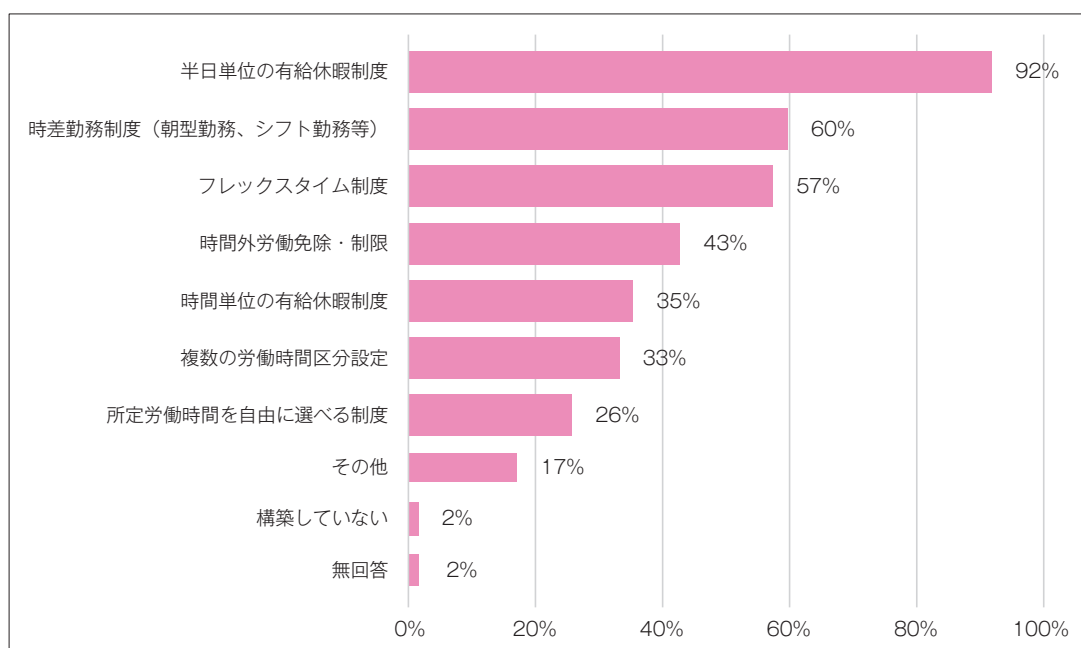
前述の柔軟な勤務（場所）を認める制度を構築している企業が67%であったのに対し、柔軟な勤務（時間）を認める制度を構築している企業は96%に上りました。

個別の取組を昨年度と比較すると、「時差勤務制度（51% → 60%）」や「時間単位の有給休暇制度（29% → 35%）」、「複数の労働時間区分設定（20% → 33%）」等の伸びが顕著で、多くの企業で柔軟な働き方の選択肢を増やしていることがうかがえました。

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=554）【Q12】



*実施している企業の割合は、「全正社員を対象に実施」している企業と「特定の正社員を対象に実施」している企業の両方を含んでいます。



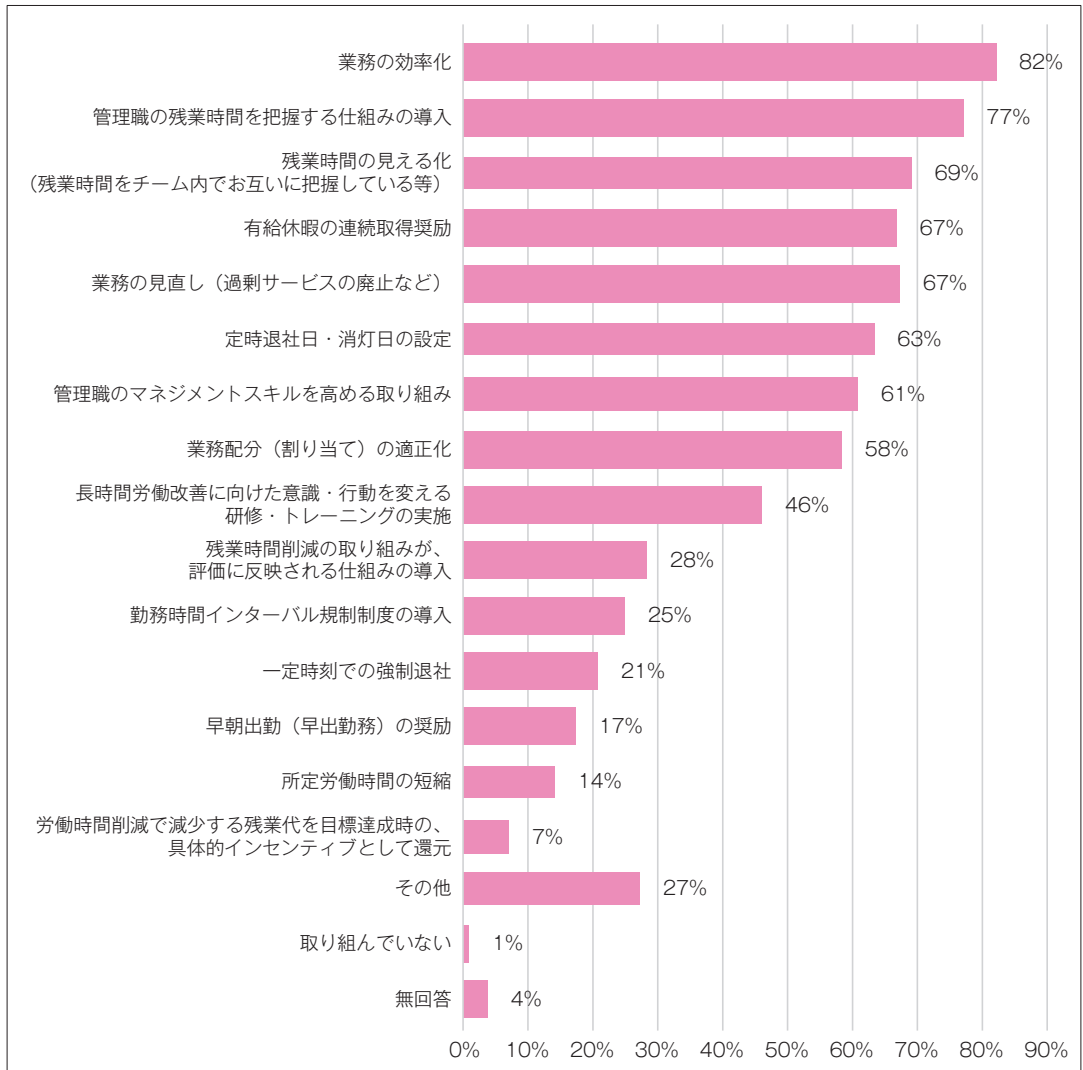
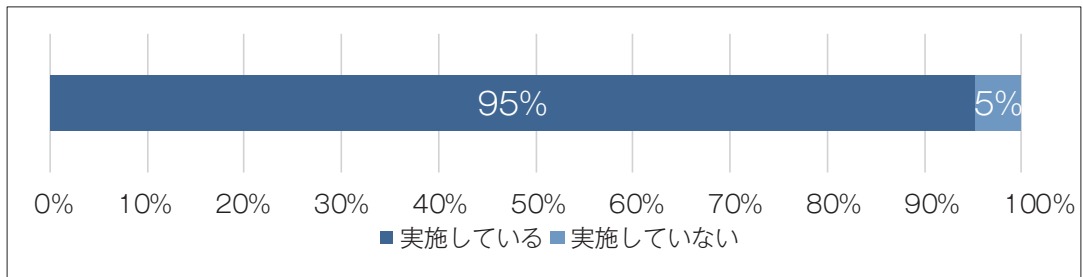
*個別の取組を実施している企業の割合は、「全正社員を対象に実施」している企業と「特定の正社員を対象に実施」している企業の両方を含んでいます。

労働時間の適正化については、95%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82%と最も多く、次いで「管理職の残業時間を把握する仕組みの導入（77%）」、「残業時間の見える化（69%）」が続きます。

また、「その他」では、「アジェンダや所要時間を予め明確化する等の会議のルール化」や「ゼロベースで業務の棚卸しを行い、無駄をなくす」といった回答が見られ、労働時間の適性化と業務の効率化を一体的に捉え、メリハリのある働き方を目指しているようです。

問：労働時間適正化において取組んでいるもの（MA）（n=554）【Q14】

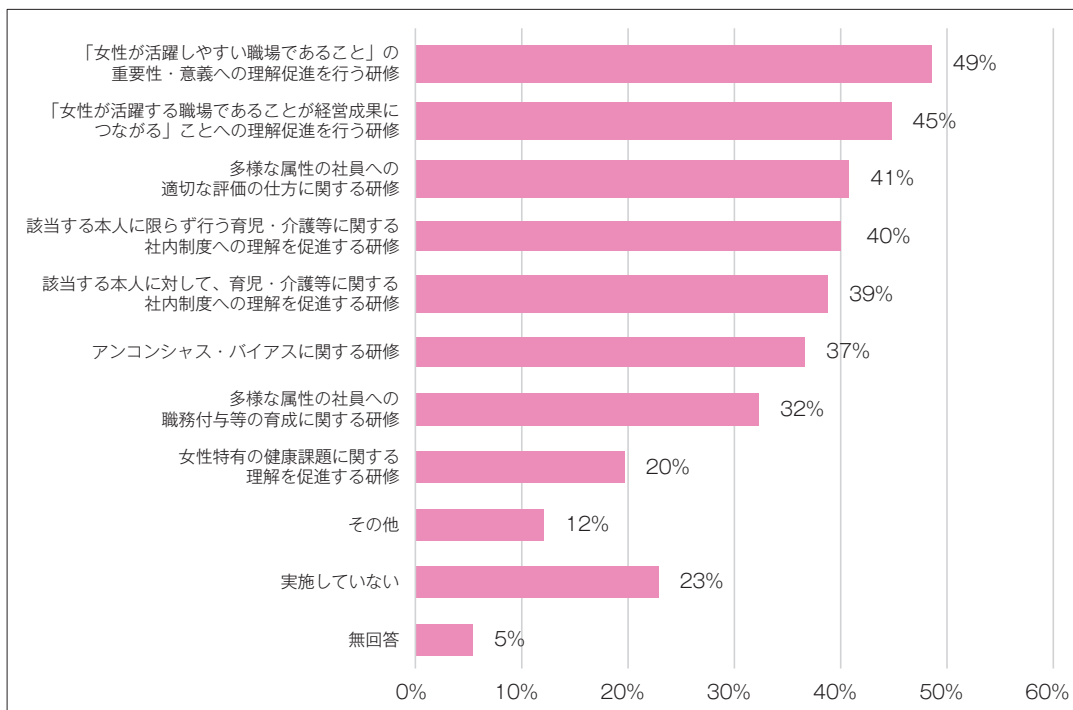
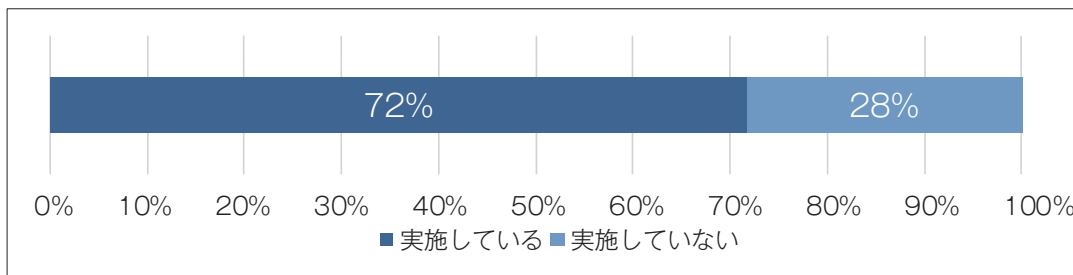


⑤管理職の行動・意識改革

管理職の行動・意識改革に向けた取組状況では、全体で72%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、49%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、対象であるかを問わず、「育児・介護等に関する社内制度への理解を促進する研修」等も約4割の企業で実施されています。管理職のマネジメントにおいては、従業員の健康管理も重要であるため、「女性特有の健康課題に関する理解を促進する研修（20%）」等についても、実施する企業が広がっていく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=554）【Q15】



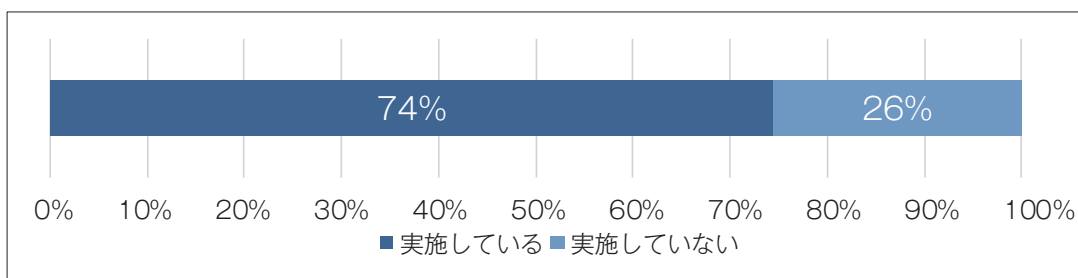
⑥従業員の行動・意識改革

従業員の行動・意識改革に向けた取組については、全体で74%の企業が、従業員に対して、女性活躍推進に向けた行動や意識改革を促す研修を実施しています。「自発的なキャリア形成への支援」に取組む企業が59%と最も高く、次いで、「育児・介護等に関する、社内制度への理解を促進する研修」が47%と続きました。

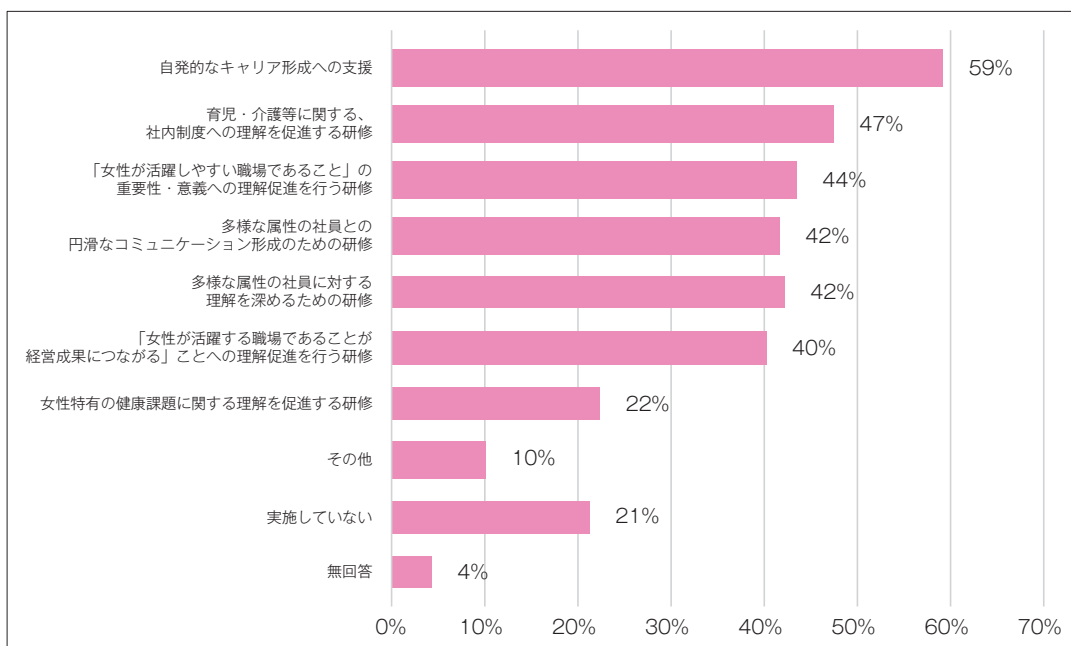
その他、従業員個人のキャリア形成を支援する取組の状況については、全体で90%の企業が取組を実施していると回答しており、取組別では、「非正規社員から正社員への転換制度」と回答した企業が71%と最も多く、「社員が自律的にキャリアプランを考える等の研修の実施(62%)」、「ボランティアのための休暇／休職制度(51%)」と続きました。

「人生100年時代」となってリカレント教育の重要性が高まる中、個人のキャリア向上につながる兼業や副業にも注目が集まっていますが、「キャリアアップのための兼業・副業を認める制度」を整えている企業は16%にとどまりました。

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=554）【Q17】

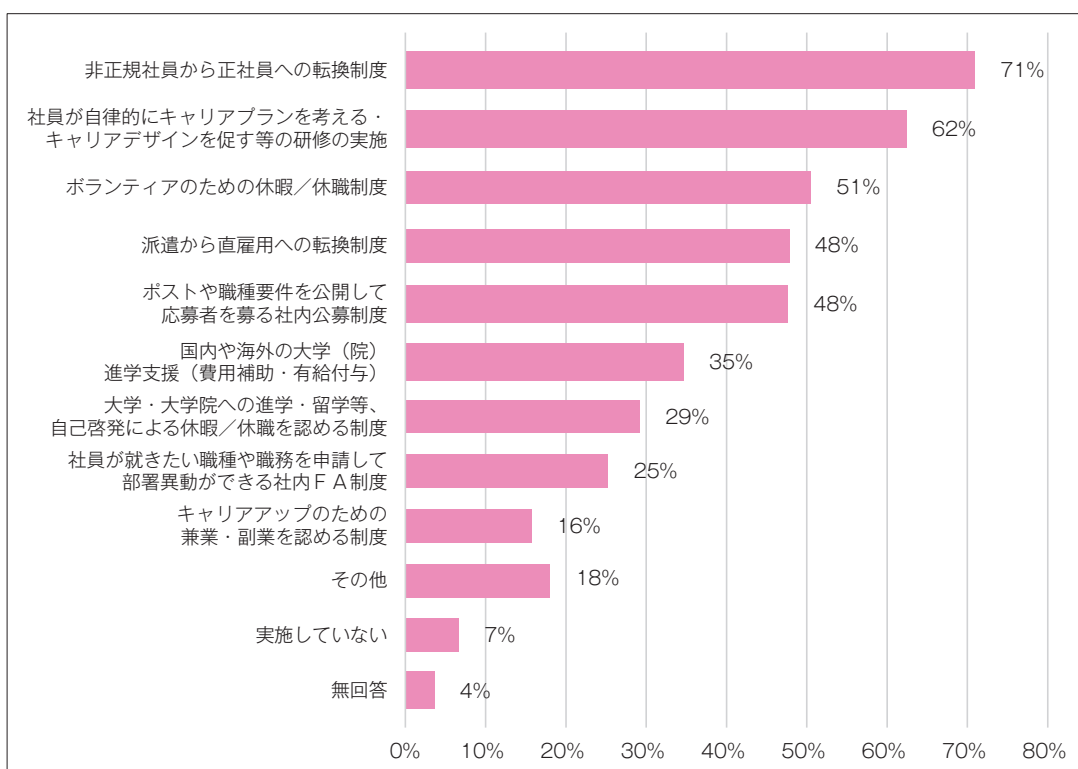
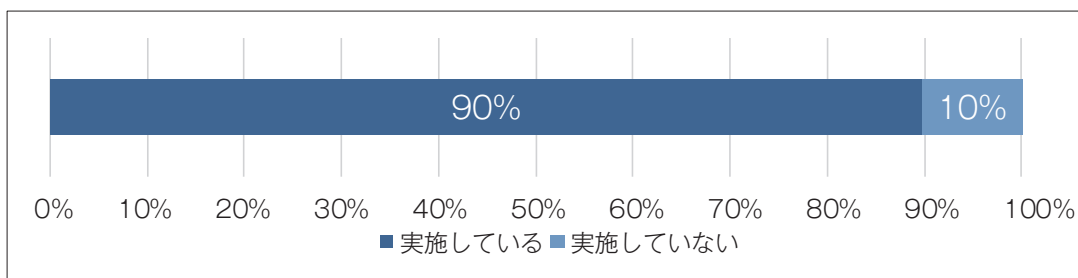


*実施している企業の割合は、「全正社員を対象に実施」している企業と「特定の正社員を対象に実施」している企業の両方を含んでいます。



*個別の取組を実施している企業の割合は、「全正社員を対象に実施」している企業と「特定の正社員を対象に実施」している企業の両方を含んでいます。

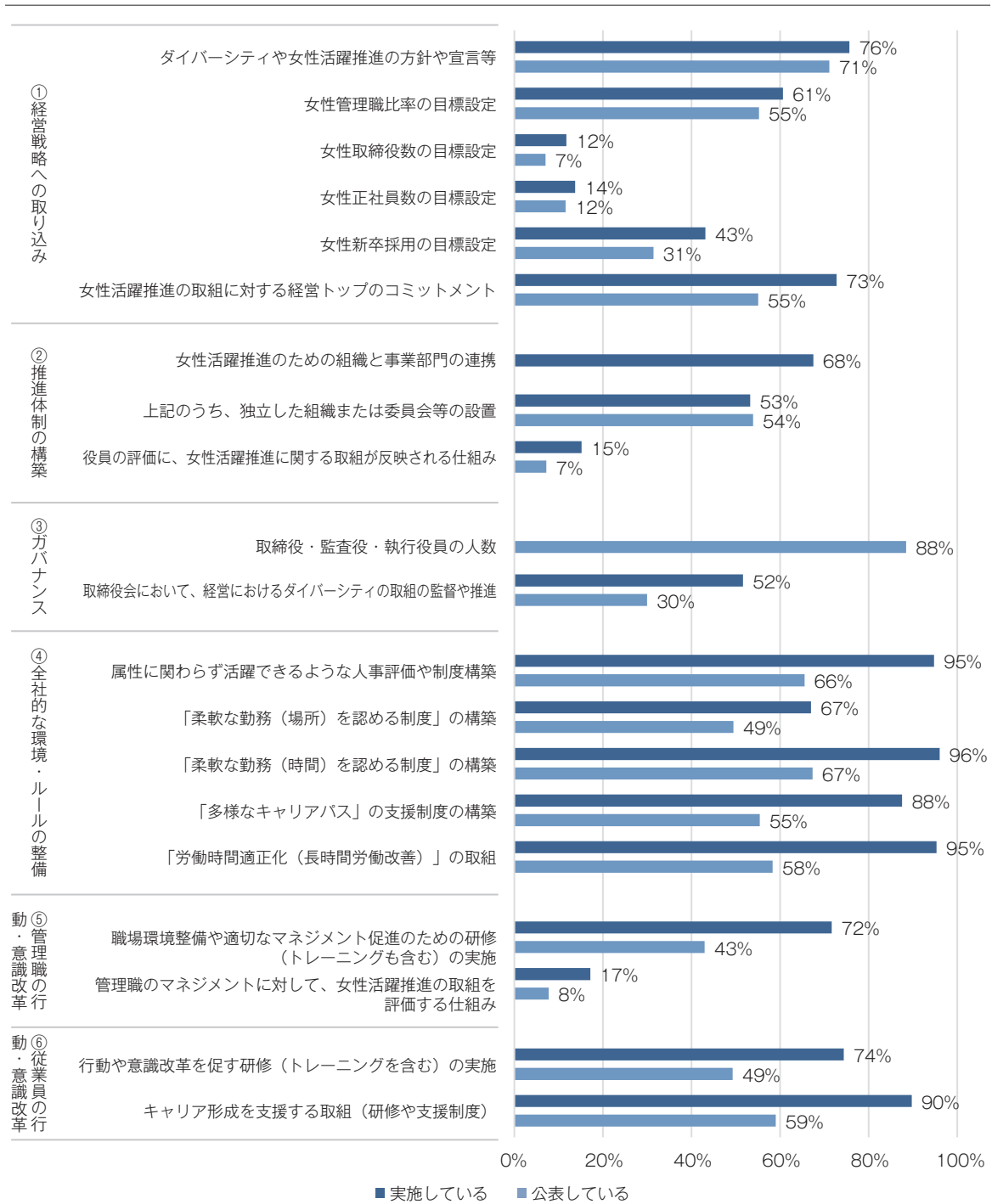
問：従業員個人のキャリア形成を支援する取組として行っているもの（MA）（n=545）
 [Q18]



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・執行役員の数」の開示が最も進んでおり（88%）、次いで「ダイバーシティや女性活躍推進の方針や宣言等（71%）」、「柔軟な勤務（時間）を認める制度の構築（67%）」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、実施している企業の割合に比べ、情報開示を行っている企業は少ない結果となりました。



※回答企業 554社をベースに、施策や目標設定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。

その他、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 ¹⁸	7.8%	女性正社員の離職率	31.9%
女性社内取締役比率 ¹⁸	2.8%	女性採用比率（新卒）	36.1%
女性監査役比率 ¹⁸	8.2%	女性採用比率（中途）	29.4%
女性執行役員比率 ¹⁸	3.8%	女性管理職比率	8.4%
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	13.7%
正社員の平均勤続年数男女差	3.2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	令和元年度企業平均実績値	2020年政府目標値
役員	7.8%	10%
部長相当職	4.9%	10%
課長相当職	9.8%	15%
係長相当職	19.1%	25%

18 該当項目は、回答範囲企業ベースでの比率を示しています

2. 社員一人ひとりを活かすマネジメント等の取組状況

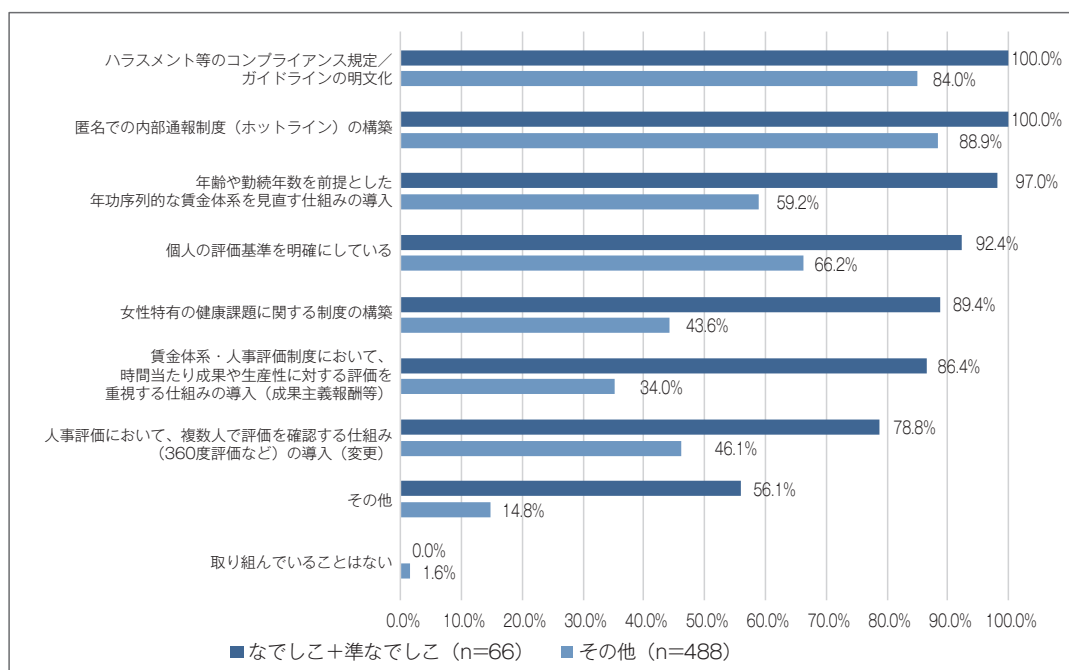
女性の活躍を促すためには、属性にかかわらず社員一人ひとりを活かすマネジメントが重要です。そうした視点から、なでしこ銘柄及び準なでしこに選定された企業とその他の企業とで、取組にどのような差が生じているかを分析しました。（有効回答数 554 件）

● 属性によらず活躍できる環境・制度整備

「従業員が属性によらず活躍できるような環境やルール・人事制度等の構築」については、ほぼ全ての項目において、なでしこ銘柄・準なでしこ企業の約 80% 以上が取組を実施していると回答しました。項目別にみると、「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」及び「匿名での内部通報制度（ホットライン）の構築」については、なでしこ銘柄・準なでしこ企業は 100%、その他の企業でも 80% 以上が実施しており、これらは一般的な取組であることがうかがえます。

一方で、「賃金体系・人事評価制度において、時間当たり成果や生産性に対する評価を重視する仕組みの導入（成果主義報酬等）」については、なでしこ銘柄・準なでしこ企業とその他の企業と実施率に 52 ポイントもの差が生じています。

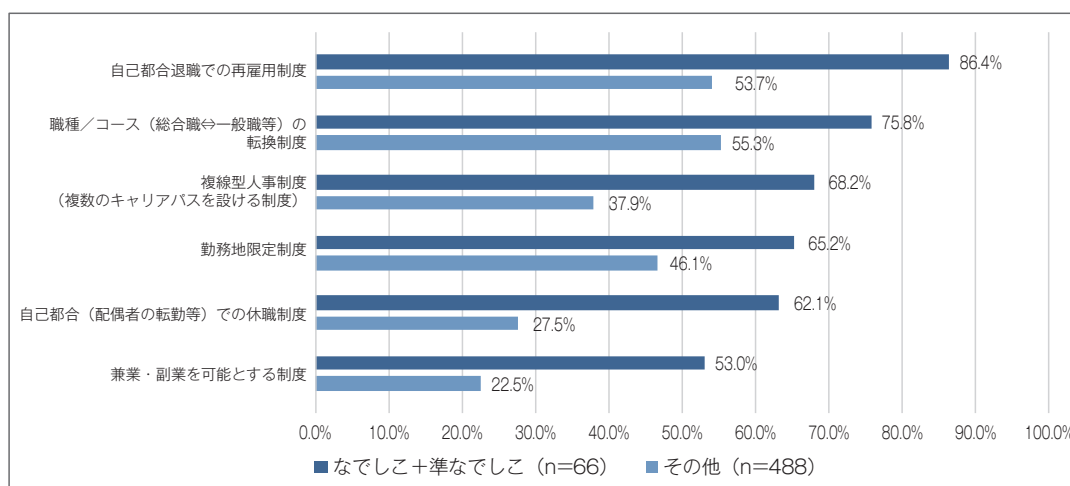
問：従業員が属性に係らず活躍できるような環境やルール・人事制度等の構築に取組んでいるか (MA) [Q10]



●多様なキャリアや就業継続に関する制度整備

「多様なキャリアや就業継続に関する制度整備」については、なでしこ銘柄・準なでしこ企業とその他の企業との間で、項目別の実施率に20～35ポイントの差が生じており、キャリアの多様化を実現させるための制度整備状況に関して、全体的に取組の差が生じていることがわかります。しかしながら、「職種／コース（総合職⇔一般職等）の転換制度」「勤務地限定制度」の2項目については比較的实施率の差が小さいことから、コース別人事といった既存制度の在り方について見直しをしている企業が少なくないことがうかがえます。

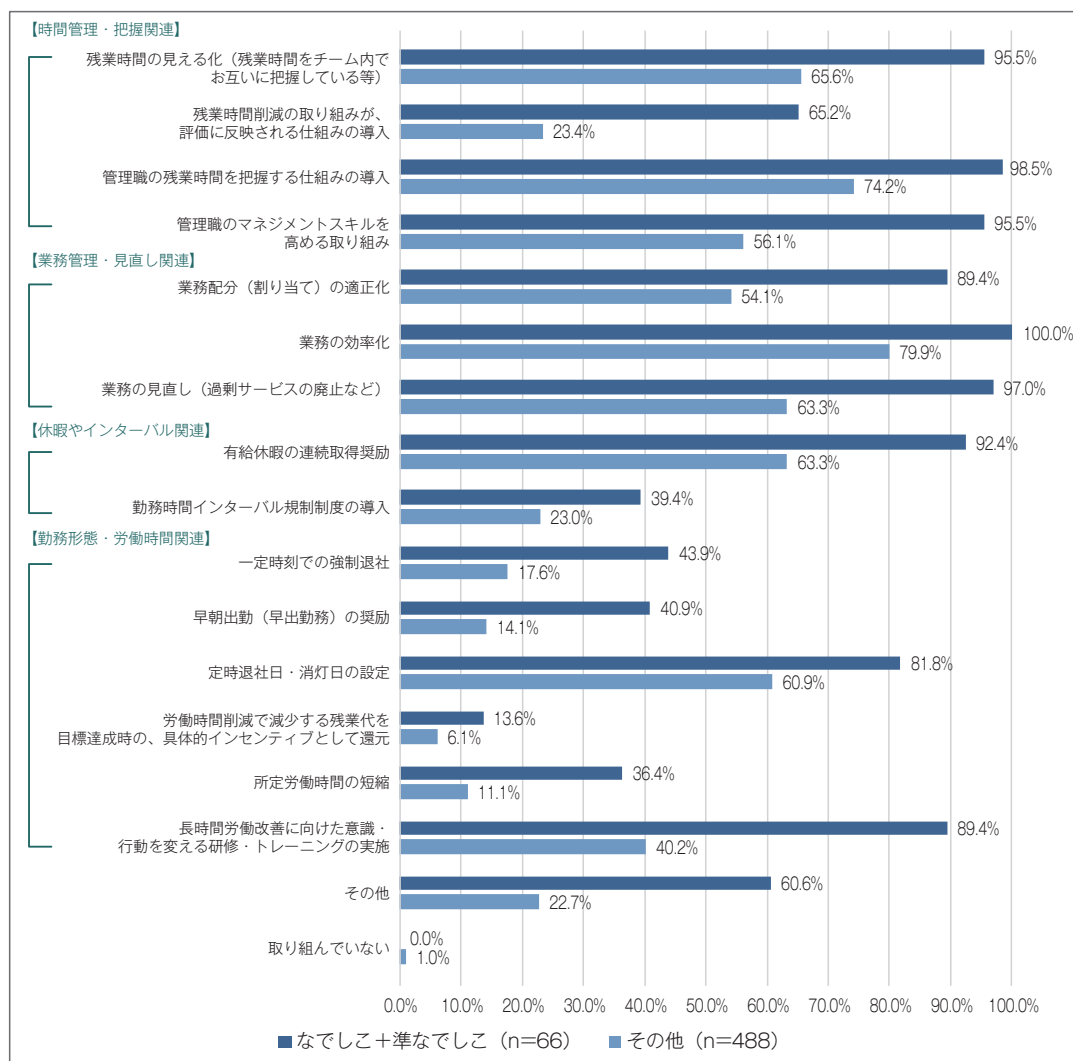
問：正社員に対して「多様なキャリア」「就業継続」に関する制度を構築しているか（対象者が必須参加となっているものについて「全正社員を対象に構築」＋「特定の正社員を対象に構築」に回答した割合）【Q13】



●長時間労働の改善策

「長時間労働の改善策」の導入に関しては、「業務の効率化」や「残業時間の見える化」、「管理職の残業時間の把握」等の項目で、全体的に高い実施率となりました。一方で、「残業時間削減を評価する仕組み」や「長時間労働の改善に向けた意識・行動改革に関する研修」においては、なでしこ銘柄・準なでしこ企業がその他の企業と比べて、導入が先行していました。なでしこ銘柄・準なでしこ企業は、よりポジティブな視点をもって、評価や研修制度を含む体系的な人事改革を行っていることがうかがえます。

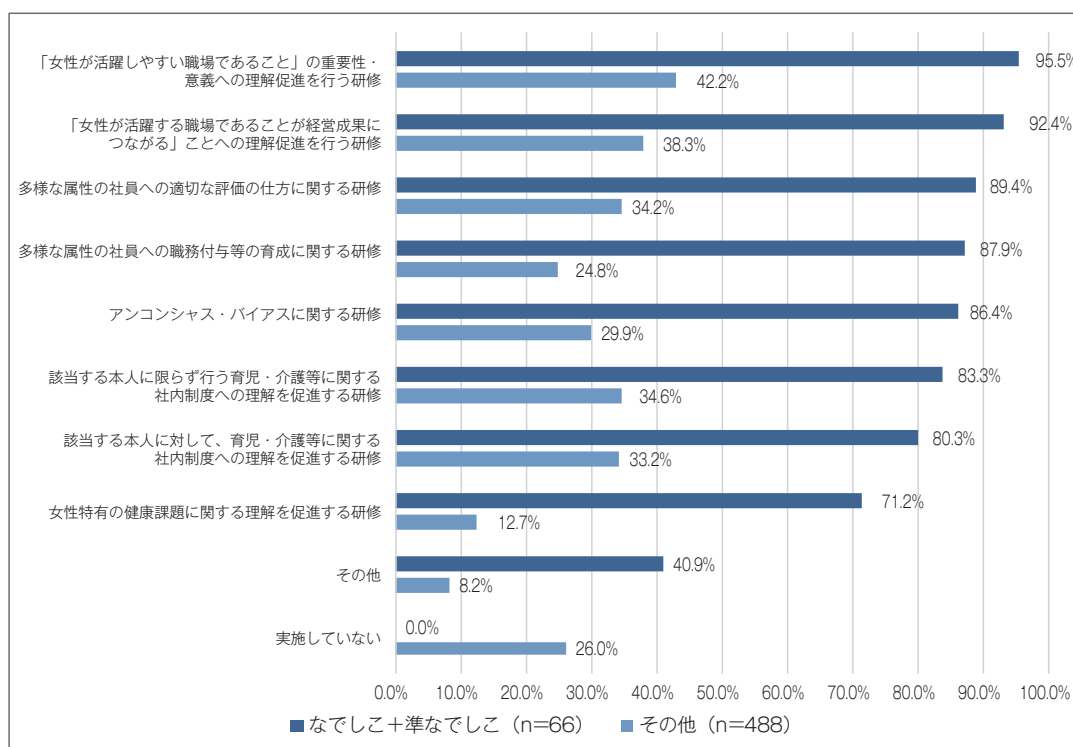
問：正社員の「労働時間適正化（長時間労働改善）」に取り組んでいるか（MA）【Q14】



● 管理職等を対象としたマネジメント研修

個を活かすマネジメントのためには、管理職のマネジメントスキルを向上させることが不可欠です。なでしこ銘柄・準なでしこ企業においては、8つの項目全てにおいて70%以上の企業が実施していると回答しています。一方、その他の企業では総じて実施率が低い状況ですが、とりわけ「多様な属性の社員への職務付与等の育成に関する研修」といった具体的な日常業務におけるマネジメントについて研修実施率が低く、今後の取組の拡大が期待されます。

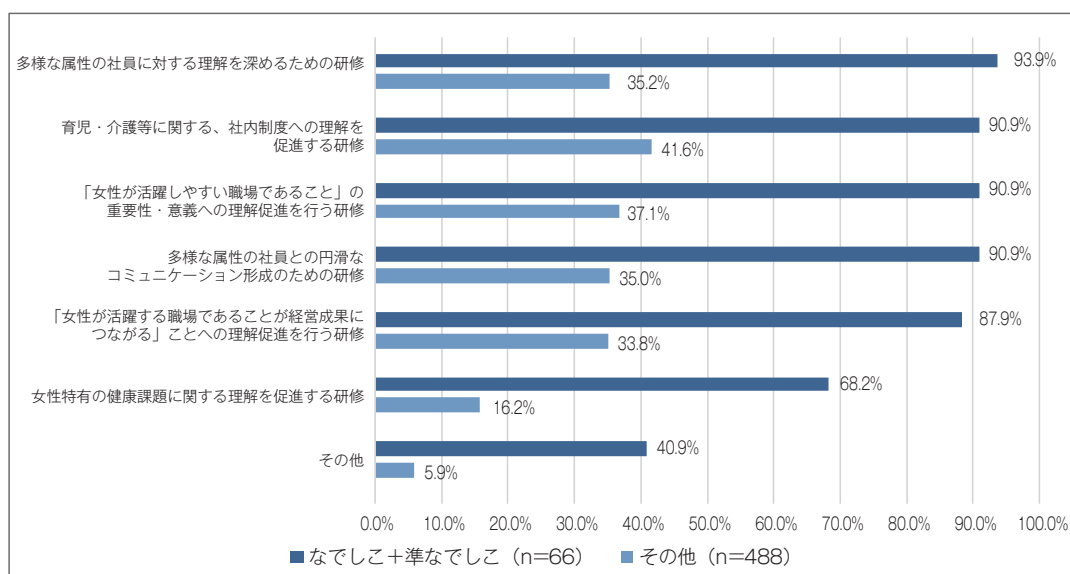
問：管理職や次世代幹部候補に対して、従業員が属性に係らず活躍できる職場環境整備や適切なマネジメント促進のため、研修（トレーニングも含む）を実施していますか（MA） [Q15]



● 女性活躍推進に向けた、従業員に対する意識・行動改革を促す研修

「女性活躍推進に向けた、従業員に対する意識・行動改革を促す研修」の実施についても、なでしこ銘柄・準なでしこ企業とその他の企業とで実施率に大きな差が生じています。従業員を対象とする企業研修は、一般的に実務に必要なもの等が優先されると考えられますが、なでしこ銘柄・準なでしこ企業においては、女性活躍推進が経営課題として設定されており、重要度が高く設定されていることがうかがえます。

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）を実施しているか（対象者が必須参加となっているものについて「全正社員を対象に実施」＋「特定の正社員を対象に実施」に回答した割合）[Q17]

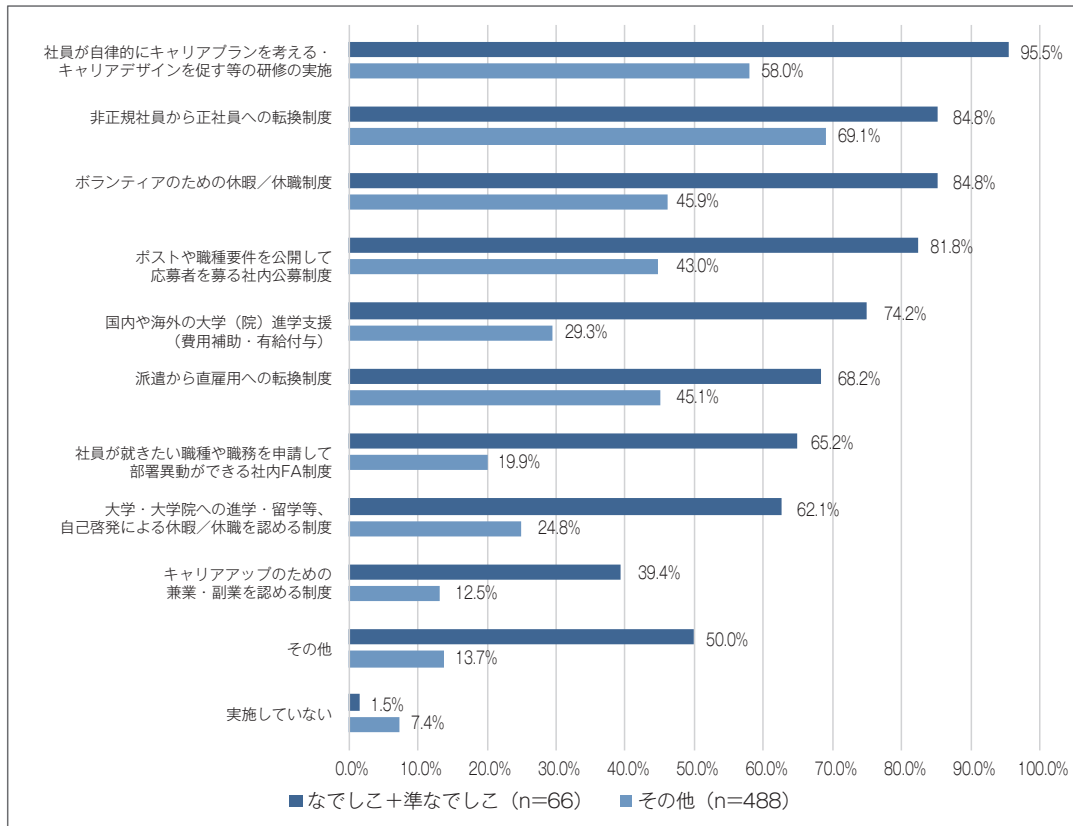


● 従業員個々人のキャリア形成を支援する取組

「従業員個々人のキャリア形成を支援する取り組み」の実施に関しては、「非正規社員から正社員への転換制度」「派遣から直雇用への転換制度」等の雇用形態の転換について、なでしこ銘柄・準なでしこ企業とその他の企業とで、実施率の差が比較的小さい結果となっています。

一方で、「ポストや職種要件を公開して応募者を募る社内公募制度」「社員が就きたい職種や職務を申請して部署異動ができる社内F A制度」等の社内での人材の最適配置を促す取組や、「ボランティアのための休暇／休職制度」「国内や海外の大学（院）進学支援（費用補助・有給付与）」等、社外での活動を促す取組には実施率に差がみられます。今後、従業員個々人が自律的にキャリアを形成するための支援の拡充が期待されます。

問：従業員個々人のキャリア形成を支援する取組（研修や支援制度）を実施しているか（MA）【Q18】



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な取組を「注目企業」として紹介します。令和元年度「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、特徴的な取組を選んでいます。

■女性管理職比率を飛躍的に向上させた取組とその成果

取締役会における多様性の基礎要因として取締役の男女比率が昨今注目を浴びています。取締役会の多様性を確保し、監督機能の向上を図っていくためには、女性取締役が継続的に登用されるよう、社内の各層における育成や執行役員・管理職等の人材プールを戦略的に作る事が重要です。なでしこ銘柄企業を中心に、将来の経営を担う人材として、女性管理職の育成に向けた取組が強化されています。業種の特性や女性活躍推進の進捗度合いにより、採用段階での男女比率や、管理職としての女性の定着等、注力する課題は様々ですが、自社の状況を体系的に理解した上で戦略的に施策を打ち、女性管理職比率の飛躍的な向上という具体的な成果へと結びつけた取組を紹介します。

■積水化学工業

- グループ全体を対象としたダイバーシティ経営戦略の下、体系的なアプローチをとることで女性管理職数が着実に増加

同社では、2015年に社長が「成果につなげるダイバーシティ経営を実現する」と表明して以来、グループ全体でダイバーシティ推進を開始。なかでも、女性活躍推進はダイバーシティ経営のファーストステップと位置づけた。女性活躍を進める上で組織風土の醸成が重要であることから、段階的なアプローチを取っている。2015年度は、1年を通してダイバーシティ推進の意義や方針について経営幹部や管理職以上の従業員を対象に幅広く周知を行った。2016年度から対象層別に様々な研修など具体的な施策を導入し、今日まで継続している。また、2017年度には、中期経営計画において、経営戦略の一つとしてダイバーシティ推進を明確に位置づけ、新たにKPIとして女性管理職数200名を設定した。

この目標の達成に関連する具体的な取組としては、女性社員の定着率向上と早期活躍を図るための「新人女性配属先支援セミナー」と上司がマネジメント手法を学ぶ「女性部下マネジメントセミナー」を導入した。これらの取組と並行し、管理職登用が期待される女性社員とその直属上司を対象に、管理職に相応しい意識の醸成と実績の獲得を目指す実践型の研修「女性キャリアディベロップメントプログラム」を導入した。同研修は、2016年度からグループ全体の必須研修とし、女性管理職候補の育成において重要な役割を担っている。

経営トップのリーダーシップと体系的なアプローチにより、2015年度に88名だった女性管理職数は、2019年に190名まで増加し、目標達成に向け着実に進捗している。



▲女性キャリアディベロップメントプログラム研修の様子

■ブリヂストン

- 女性管理職比率の向上に向け、「母集団形成」のための採用強化と管理職候補に対する3年間のOJT育成プログラムを提供

同社では、女性リーダーの育成を目指した取組の基盤となる採用強化に注力してきた。2014年度に女性の育成・登用を喫緊の課題と位置づけ、女性管理職数を2013年度（13名）対比で2020年度までに4.2倍、比率にして3.4%増という具体的な目標を設定した。しかし、当時、管理職登用の対象となる女性総合職は315名、比率にして10%と圧倒的に少なく、まずは母集団そのものの形成から再構築する必要があった。そこで定期採用者の30%を女性とする目標を定めて積極的な人数の確保を図った。結果として2015年度以降、事務系では常に45%以上、技術系でもおよそ25%の比率で現在まで女性総合職の採用を確保し続けている。

採用強化と並行して、同社は2014年度から「女性管理職登用促進プログラム」を導入し、現在は第2期がスタートしている。このプログラムでは、各部門で女性管理職の候補者を主務者クラスから選定し、およそ3か年のOJT育成計画をたてる。人事部門は候補者向けの研修をOFF-JTとして提供しており、その内容は候補者同士の交流会、キャリア研修、個別カウンセリング等のきめ細やかなフォローを期間中に繰り返すことで候補者が自己理解、他者理解、仕事理解を、段階を踏んで進められるように構成されている。同時に各部門担当と人事部門が定期的に育成計画の進捗状況を確認し、本人の育成段階が着実に引き上げられるよう協議を行っている。現在、管理職は41名と2013年比3.2倍という状況であり、こうした採用強化と丁寧な育成により、今後、女性管理職数の増加に繋がっていくことが期待されている。

■みずほフィナンシャルグループ

- 女性社員の自律的なキャリア形成を促すために、社内ジョブ公募や早期登用制度等を継続的にインプットすることで、挑戦する社員が年々増加

同社は、グループ横断の社内ジョブ公募制度、管理職登用へ向けた女性特定職の早期育成を図るエキスパートプログラム制度、キャリア志向の変更に応じた職系転換制度を設け、多様な社員の挑戦を後押ししてきた。2019年10月からは、社内外での学びと挑戦機会を拡充するために、社内外兼業、副業、自分磨き休職などの新たな制度を導入している。また、これらの制度について、社内広報や研修会等を通じて利用を奨励し、社員のキャリア自律意識の醸成に取り組んでいる。

更に、社員が自律的に学び合う仕組みとして、2018年度からボトムアップ型コミュニティ活動の「社員リソースグループ(Employee Resource Group)」を推進し、女性の活躍支援、テクノロジーを活用した新たな価値創造、グローバル化推進等をテーマに、グローバル全体で約4000人の社員が活動している。国籍・性別・文化や組織等が異なる社員が、知識や経験を共有しながら自主的に学び合うことで、社員一人ひとりの成長と活躍を支援するとともに、組織を越え



▲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

た社員の繋がりを築き、視野を広げていくことで、ビジネスにおける新しい発想や気付きを生み出す組織風土の醸成に繋げている。

こうした多面的な取組によって、自らのキャリアに挑戦する女性社員は年々増加しており、2019年度社内ジョブ公募は前年度比 1.9 倍（女性 255 人→478 人）、エキスパートプログラムも同 1.3 倍（女性 713 →908 人）の応募が寄せられた。また、2016 年度比で、課長相当職は 5% 増加の 21%、係長相当職は 8% 増加の 50% に達するなど、多くの女性管理職が誕生し活躍している。

■ SOMPO ホールディングス

- 女性に特化した育成プログラムを導入することで、女性管理職を継続的に輩出するためのパイプライン強化を実現

同社では、2011 年度以降、女性管理職輩出のパイプライン強化のため、管理職層・中堅層・若手層の各層において、次のような女性専用の育成プログラムを導入し、多角的な人材育成を実施している。

- 将来、経営層・部店長を担いうる素質を有する女性社員を対象に、経営視点・視座の向上を目的とした「女性経営プログラム」
- リーダー一歩手前の層に対しては、マネジメントスキルや知識の習得と職場での実践を中心とした「女性リーダー塾」
- 年度年齢 28 歳の女性社員に対しては、ライフイベントを踏まえたキャリア構築支援を目的とする「みらい塾 28」

これら女性育成プログラムの卒業生から、役員 1 名、部店長 10 名を輩出し、女性管理職比率は、2012 年度末の 3.9% から着実な向上をみせ、2018 年度末には 19.0% に到達した。

また、2012 年 6 月には「国連女性のエンパワーメント原則（WEPIs）」に署名し、女性社員のキャリアアップ意識やネットワーク構築の向上、社外メンバーとの相互研鑽に向けて、地方自治体や地域企業との連携を進めている。異業種での研修や交流会を積極的に主導し、参加者それぞれのキャリアやプライベートとの両立における悩み・成功体験等を共有することで双方にとって良い刺激になっている。

■ メンバーズ

- 包括的できめ細やかな女性活躍推進 3 力年計画（Womembers Program）の推進により、女性管理職比率 30% を達成

同社では、2016 年時点で採用数における男女比率に大きな差がなかった一方で、女性管理職比率が 17.5% にとどまっていることに問題意識を持ち、2016 年 4 月から社員全員が能力を発揮できる環境づくりを推進するために「Womembers Program（ウィメンバーズ・プログラム）」を策定した。同プログラムは、「女性社員の長期的なキャリア形成の支援強化」「ワークライフバランスの実現」「多様なワークスタイルの確立」の 3 つをテーマに目標と行動計画を設定している。同社代表取締役が参加する「Womembers Program 推進委員会」は、公募制で 20 名超のメンバーで構成されており、若手メンバーの意見を積極的に採用して具体的な施策へと繋げている。

3つの目標のひとつである「女性社員の長期的なキャリア形成の支援強化」のテーマにおいては、女性社員向けのキャリア研修の実施、ロールモデルとなる女性社員・管理職の働き方についての情報発信、女性同士の情報交換・交流を目的とした座談会の定期的な実施等を行うことで、管理職を目指しやすい環境を整備した。

その他、育児中の社員に対して時短勤務や在宅勤務等の利用を推奨する評価制度を導入して、制度を利用した場合に、利用者のいる所属部署全員に対して加点評価を行う等、職場全体で多様な働き方ができる環境づくりを推進している。

これらの取組により、2015年度時点で14.9%だった女性管理職比率が2018年度には30.8%まで向上した。

さらに、2019年4月からは初の女性執行役員が2名任命される等、社員一人ひとりに向けた働きやすい環境の整備が、女性社員の長期的なキャリア形成に結実している

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ずつ広がっているところですが、女性役員比率は、依然とし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、ジェンダーや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。ここでは、女性取締役が活躍する事例を紹介します。

■コカ・コーラボトラーズジャパンホールディングス

- 女性取締役比率3割を実現し、ダイバーシティ豊かなガバナンス体制が組織全体における女性活躍をリード

同社は、新たな成長志向をサポートすることを目的とし、2019年3月に取締役の体制を刷新。高水準のガバナンスと独立性を実現し、ジェンダー、国籍、ビジネス経験が多様でダイバーシティ豊かなガバナンス体制（多国籍（6カ国）かつ3人の女性取締役を含んだマネジメント体制）となった。取締役に占める女性の割合が3割を超えたことで、組織全体の女性活躍推進が加速されている。

具体的には、取締役である和田浩子氏、濱田奈巳氏、ジェニファー・マン氏と"DEAR Cafe"と称した女性社員とのコミュニケーション施策の取組を開始。第一弾として、本社周辺に勤務する女性管理職と「女性比率ターゲット目標に向け自身がやりたいこと、やるべきこと」をテーマに女性役員達とランチミーティングを開催した。女性役員から女性管理職に期待することに関する力強いメッセージや、参加者が日頃感じている悩みに対する具体的なアドバイスが与えられる場となって、組織全体の機運醸成にも貢献している。

女性取締役が自ら取締役会で女性の採用や育成に関して発言する等、女性活躍推進について関与する場面が増えることで、トップの女性登用に対する本気度がボトム層まで浸透。2018年度から



▲ DEAR Cafeの様子

2020年1月にかけて女性管理職比率は3.8%から4.5%に上昇し、女性リーダー職比率も8.6%から9.7%に上昇した。

■三井化学

●女性取締役がサステナビリティ経営への転換の後押しに貢献

社外取締役3名の内2名が女性取締役である同社では、従来型の経営からサステナビリティ経営を重視し始めるに伴い、女性取締役が重要な役割を担っている。

取締役の黒田由貴子氏は、他社の社外役員およびコンサルタントとしての豊富な経験に基づき、取締役会等において社会課題視点の提言を多く行っており、同社のサステナビリティ経営に大きな影響を与えている。同社が2016年に2025年に向けた長期経営計画を策定した際に黒田氏は、「経済軸だけでなく環境・社会軸視点でも長期ビジョンを掲げることの重要性」を他の社外取締役とともに提言した。また、長期経営計画における環境・社会軸目標の原案についても助言を行い、環境貢献製品（Blue Value® 製品）や、生活の質を向上させる製品（Rose Value® 製品）の売上高比率をKPIとして設定することに繋がった。同社の「事業活動を通して社会に貢献する」という企業グループ理念をベースとした考え方が社内外に対してより明確なものとなる一役を担った。2019年6月から新たに就任した吉丸由紀子氏は、他社の社外役員の経験やダイバーシティ推進をはじめとした豊富な経験とグローバルな視点での助言が期待されている。

また、同社は2018年にサステナビリティマネジメントを行う専門組織「ESG推進室」を新設した。これまで進めてきた経済・環境・社会の3軸経営を深化させ、ESGを中核に据えたサステナビリティ経営を行っていく。

■セイコーエプソン

●女性役員が社員と定期的に対話する場を設けることで、社員が男女関係なく活躍しキャリア形成を行える風土づくりを促進

「働き続ける」から一歩進んだキャリア形成を希望する社員が男女ともに活躍できる風土をつくることを目指し、女性社員を対象とした女性取締役との対話会を導入して、組織の力を最大化するダイバーシティについて理解を深めている。

同対話会で話し合われた内容が人事制度改革へと繋がっており、例えば、短時間勤務制度の利用が昇進・昇格に影響することがないように、フルタイム勤務者も短時間勤務制度利用者も評価基準は同一とし、それぞれが勤務時間でできる範囲の目標を設定して、その達成度合いを評価する等、年功や出産・育児等の制約に関係なく、努力により成果をあげた者がしっかりと報われる環境が整った。

同対話会の取組は、2016年に社外取締役に松永真理氏、及び椿愼美氏が就任し、トップの視点



▲女性社員を対象とした女性取締役との対話会の様子

からダイバーシティの取組が推進できる体制が整えられたことで可能になった。松永氏が対話会で伝えている「マネジメントは楽しい、人を変えていける」というメッセージ等は、女性社員のモチベーションに繋がっており、同対話会参加者から昇進者が輩出されている。

また、2019年には同社初の生え抜き女性執行役員として、Andrea Zoeckler氏が任命されており、性別に関係なく活躍できる風土の醸成が期待されている。実際にこれまでAndrea Zoeckler氏と一緒に仕事をしたことがあるメンバーから、“モチベーションアップにつながる”との声も聞こえている。

■高知銀行

- 「女性が活躍する職場が経営成果につながる」を理念に取組を推進。生え抜きの女性常務取締役が女性活躍推進をリード

同行では、2012年6月に森下勝彦頭取が就任して以降、ダイバーシティや女性活躍推進方針をコミットする中、三宮昌子氏は、営業店長、ローン業務部長、コンプライアンス統括部長、監査部長、事務システム部長等数々の「女性初」の経歴の末に、2015年6月、県内銀行の生え抜きで初めての取締役役に就任した。三宮氏は、同行の女性職員にとって女性活躍のリーダー的存在であるとともに、「面倒見の良い姉貴」のような存在として親しまれている。同行の女性活躍推進は、三宮氏抜きに考えられない。

また、社外取締役の北川展子氏は、弁護士としての豊富な経験と知見、高い法令遵守の精神を有しており、同行の取締役会にて独立した立場から、業務全般にわたって適切に助言および提言等を行うなど積極的に関与し、取締役会の監督機能の強化に貢献している。

こうした女性取締役のリーダーシップの下、同行は女性活躍推進に取り組んでおり、2019年よりスタートした女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画にも、管理職のみならず女性取締役比率の向上を見据えた育成計画の立案・実践が盛り込まれている。今後も三宮氏に続く社内からの女性取締役の登用が期待される。



▲三宮取締役

Ⅲ. 令和元年度「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を対象に作成しており、今年度は554社中400社（72.2%）が掲載を希望しました。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。なお、企業名は調査回答時のものを掲載しています。

各社の回答に際しての前提は、「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P20をご覧ください。

●令和元年度「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

「なでしこチャレンジ企業」として「ダイバーシティ2.0行動ガイドライン」に基づいた主なアクションに対し、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◎を付しています。

- ・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、目標単位を人数または比率で掲載していますが、各企業の実際の設定内容¹⁹とは異なる場合がありますので、その点で留意ください。

19 「目標人数」と「目標比率」の両方の回答があった場合、リストには「比率」のみを掲載しています。

2. 令和元年度「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主な取組								実績値		目標値			
	経営戦略への組み込み		ガバナンス	全社的な環境・ルールの整備			管理職の行動・意識改革	女性取締役比率(平均値)	女性管理職比率(平均値)	女性取締役		女性管理職		
	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	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	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・推進	属性に係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	労働時間適正化(長時間労働改善)の取組			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	目標比率 または目標数値	目標年度	目標比率 または目標数値
水産・農林、食料品														
日本水産	◎	◎	○	◎	◎	◎	○	◎					2022年	6.7%
マルハニチロ	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆					
昭和産業	◎	◎		◎	◎	◎	◎	◎						
カンロ	◎	◎	○	◎	○	◎	◎	◎					2021年	8%
カルビー	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆	☆			2021年	30%
森永乳業	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎					2027年	100人
林兼産業				◎		○	○							
サッポロホールディングス	◎	◎		◎	◎	◎	◎	◎			2020年	11%	2020年	5%
アサヒグループホールディングス	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎		☆	2021年	2人	2021年	20%
麒麟ホールディングス	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎		☆	2021年	1人	2021年	12%
コカ・コーラボトラーズジャパンホールディングス	◎	◎	○	◎	◎	◎	◎	◎	☆				2025年	6%
サントリー食品インターナショナル	◎	◎		◎	◎	◎	◎	◎	☆				2025年	20%
日清オイリオグループ	◎	◎	○	◎	◎	◎	◎	○	☆				2020年	10%
不二製油グループ本社	◎	◎	○	◎	◎	◎	◎		☆				2020年	20%
J-オイルミルズ	◎	◎	○	◎	◎	◎	◎	◎	☆				2022年	7%
味の素	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆	☆	2030年	30%	2020年	20%
キューピー	◎	○	○	◎	◎	◎	○	○	☆				2021年	12%
ハウス食品グループ本社	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎					2020年	90人
カゴメ	◎	◎	○	◎	◎	◎	◎	◎	☆		2040年	50%	2022年	12%
ニチレイ	◎	◎		◎	◎	◎	◎	◎					2021年	14%
日清食品ホールディングス	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆				2021年	8%

企業名	ダイバーシティ2.0 行動ガイドラインに基づく主な取組								実績値		目標値			
	経営戦略への組み込み		ガバナンス	全社的な環境・ルールの整備			管理職の行動意識改革	女性取締役比率(平均値 7.8%)	女性管理職比率(平均値 8.4%)	女性取締役		女性管理職		
	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	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	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・推進	属性に係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	労働時間適正化(長時間労働改善)の取組			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	目標比率 または目標数値	目標年度	目標比率 または目標数値
フジッコ	◎	◎		◎	◎	◎	◎	◎					2021年	5%
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	◎	◎	○	◎	○	◎	◎	◎	☆				2020年	10.2%
出光興産	◎	◎	◎	◎	◎	◎	○	◎						
JXTGホールディングス	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎						
コスモエネルギーホールディングス	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆				2022年	6%
建設業														
美樹工業				○			○							
東急建設	◎	◎	○	◎	◎	◎	◎	○	☆					
オーテック		○		○	○	○	○						2021年	1人
東建コーポレーション	◎	○		○	○	○	○	○	☆				2021年	5%
大成建設	◎	◎		◎	◎	◎	◎	◎	☆				2025年	400人
大林組	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎		☆			2024年	10%
清水建設	◎	◎	○	◎	◎	◎	◎	◎	☆				2023年	126人
西松建設	◎	◎	○	◎	○	○	◎	○	☆					
三井住友建設	◎	◎	○	◎	◎	◎	◎	◎	☆				2021年	2.5%
奥村組	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆					
戸田建設	○	○	○	○	○	◎	◎	◎					2020年	1%
熊谷組	◎	◎	◎	◎	○	◎	◎	◎	☆				2019年	2%
大東建託	◎	◎	○	◎	◎	◎	◎	○	☆		2020年	10.3%	2020年	5%
大成温調				◎	○	○	○	○						
巴コーポレーション		○		○	○	○	○	○						
大和ハウス工業	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎					2021年	5%

企業名	ダイバーシティ2.0 行動ガイドラインに基づく主な取組								実績値		目標値			
	経営戦略への組み込み		ガバナンス	全社的な環境・ルールの整備			管理職の行動意識改革	女性取締役比率(平均値 7.8%)	女性管理職比率(平均値 8.4%)	女性取締役		女性管理職		
	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	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	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・推進	属性に係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	労働時間適正化(長時間労働改善)の取組			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	目標比率 または目標数値	目標年度	目標比率 または目標数値
四電工				○		○	○		☆			2021年	10%	
協和エクシオ	○	○	○	○	○	○	○	○				2020年	12人	
新日本空調	○			○	○	○	○	○						
高砂熱学工業	○			○	○	○	○	○						
大気社	○		○	○		○	○	○						
繊維製品														
ユニチカ	○			○	○	○	○	○				2025年	8.4%	
帝人	○	○	○	○	○	○	○	○			2020年	2人	2027年 285人	
東レ	○	○	○	○	○	○	○	○				2020年		
ワコールホールディングス	○	○	○	○	○	○	○	○		☆		2020年	30%	
レナウン	○	○		○	○	○	○	○	☆			2020年	10%	
ラピーヌ	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	☆		2021年	30%	
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%	
大王製紙	○	○	○	○	○	○	○	○				2020年	3.5%	
レンゴー	○	○	○	○	○	○	○	○				2020年	40人	
化学														
旭化成	○			○	○	○	○	○						
住友化学	○	○	○	○	○	○	○	○				2022年	10%	
エア・ウォーター	○	○	○	○		○	○	○				2021年	10%	
四国化成工業				○		○	○	○						
三井化学	○	○	○	○	○	○	○	○	☆		2019年	1人	2025年 10%	
J S R	○	○	○	○	○	○	○	○				2020年	4.5%	

企業名	ダイバーシティ2.0行動ガイドラインに基づく主な取組								実績値		目標値			
	経営戦略への組み込み		ガバナンス	全社的な環境・ルールの整備			管理職の行動意識改革	女性取締役比率(平均値 7.8%)	女性管理職比率(平均値 8.4%)	女性取締役		女性管理職		
	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	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	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・推進	属性に係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	労働時間適正化(長時間労働改善)の取組			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	目標比率 または目標数値	目標年度	目標比率 または目標数値
東京応化工業	◎	◎	○	◎		◎	◎	○	☆					
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	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆			2019年	200人	
日本ゼオン	○	○		○	◎	◎	○	○						
扶桑化学工業	◎			○		○	○		☆					
ADEKA	◎	◎	◎	◎		○	○	○				2021年	5%	
花王	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆			2020年	30%	
第一工業製薬	◎	◎	○	○	◎	◎	○	○				2023年	10%	
日華化学	◎	◎		○	◎	◎	○							
三洋化成工業	◎	◎	○	○	◎	◎	◎	◎				2020年	7人	
関西ペイント	◎			○	◎	◎	○	○	☆					
D I C	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆		2021年	20%	2021年	8%
東洋インキSCホールディングス	◎		○	○	○	◎	○	◎						
資生堂	◎	◎	◎	○	◎	◎	◎	◎	☆	☆		2020年	40%	
ライオン	◎	◎		◎	◎	◎	◎	○	☆	☆				
マンダム	○			◎	◎	◎	◎	◎	☆					
ファンケル	◎	◎		◎	◎	◎	◎	◎		☆		2020年	50%	
シーボン	◎	◎	○	◎	◎	◎	◎	◎	☆	☆				
小林製薬	◎	○	◎	○	○	○	○		☆			2030年	40%	
メック		◎		◎	○	○	○		☆	☆				
新田ゼラチン				◎		○	○		☆			2021年	10%	
デクセリアルズ	◎			◎	○	◎	○		☆			2020年	18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主な取組								実績値		目標値			
	経営戦略への組み込み		ガバナンス	全社的な環境・ルールの整備			職の行動意識改革	女性取締役比率(平均値 7.8%)	女性管理職比率(平均値 8.4%)	女性取締役		女性管理職		
	明確にしている	ダイバーシティや女性活躍推進の方針や宣言を	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	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・推進	属性に係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			労働時間適正化(長時間労働改善)の取組	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	目標比率 または目標数値	目標年度
日本農業	◎	◎	◎	◎	○	○	○	○						
日東電工	◎	◎		◎	○	○	○	○				2020年	6%	
エフピコ	◎	◎	○	◎	○	◎	◎	◎				2020年	50人	
東リ	◎			○		◎	○		☆			2021年	45人	
医薬品														
田辺三菱製薬	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆		2021年	1人	2021年	10%
日本新薬		○	○	○	○	○	○	○	☆			2023年	15%	
中外製薬	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆			2021年	16%	
エーザイ	◎	◎	○	◎	◎	◎	◎	◎	☆			2020年	10%	
ツムラ	◎	○	◎	◎		○	◎	○	☆			2022年	10%	
第一三共	◎	◎	○	◎	◎	◎	◎	◎	☆			2020年		
大塚ホールディングス	◎	◎	○	◎	◎	◎	◎	◎	☆	☆				
カイオム・バイオサイエンス				○	○	○	○	○	☆					
ガラス・土石製品														
TOTO	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆			2020年	20%	
日本碍子	◎	◎	○	◎	◎	◎	◎	◎	☆			2023年	30人	
日本特殊陶業	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎				2020年		
鉄鋼														
日本製鉄	◎			◎	◎	◎	◎	○				2020年	1.2%	
神戸製鋼所	◎	◎	○	◎	◎	◎	◎	◎			2019年	1人	2020年	2.2%
愛知製鋼	◎	◎		◎	◎	◎	◎	◎	☆			2020年	8人	
日立金属	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎			2021年	10%	2018年	1.5%
栗本鐵工所	◎	◎	○	◎		○	◎	◎	☆					

企業名	ダイバーシティ2.0 行動ガイドラインに基づく主な取組								実績値		目標値			
	経営戦略への組み込み		ガバナンス	全社的な環境・ルールの整備			管理職の行動意識改革	女性取締役比率(平均値 7.8%)	女性管理職比率(平均値 8.4%)	女性取締役		女性管理職		
	明確にしている	ダイバーシティや女性活躍推進の方針や宣言を	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	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・推進	属性に係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			労働時間適正化(長時間労働改善)の取組	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	目標比率 または目標数値	目標年度
イボキン				○		○	◎		☆					
非鉄金属														
三井金属鉱業	◎	○		◎	◎	◎	◎	◎						
住友金属鉱山	◎	◎		◎	◎	◎	◎	◎	☆	2018年	1人	2020年	10人	
古河機械金属	◎			◎		○	○	○	☆			2020年	10人	
古河電気工業	◎	◎	○	◎	◎	◎	◎	◎	☆			2025年	7%	
住友電気工業	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎				2019年	2%	
フジクラ	◎	◎		○	◎	◎	◎		☆			2021年	3%	
リョービ	◎	○		◎	◎	◎	◎	◎				2022年	5人	
金属製品														
信和			○	◎		◎	◎		☆					
駒井ハルテック					○	◎	◎	○						
LIXILグループ	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆					
ノーリツ	◎	○	◎	◎	◎	◎	◎	○	☆			2021年	3.5%	
日東精工	◎	◎	◎	◎		○	◎	○	☆			2022年	4人	
岡部	◎		◎	○		○	○		☆	2021年	25%	2021年	5人	
機械														
タクマ				◎	○	○	○		☆					
滝澤鉄工所	◎	◎		◎		◎	◎	◎	☆					
旭ダイヤモンド工業	◎			◎		◎	◎							
フリーー	◎	○	○	○	○	◎	○	○	☆	☆		2021年	30%	
オイレス工業	◎	◎	○	◎		○	◎	○				2022年	2.2%	
サトーホールディングス	◎	◎			○	○	○		☆			2021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主な取組								実績値		目標値			
	経営戦略への組み込み		ガバナンス	全社的な環境・ルールの整備			管理職の行動意識改革	女性取締役比率(平均値 7.8%)	女性管理職比率(平均値 8.4%)	女性取締役		女性管理職		
	明確にしている	ダイバーシティや女性活躍推進の方針や宣言をリード(コミット)している	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・推進	属性に係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	労働時間適正化(長時間労働改善)の取組			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	目標比率 または目標数値	目標年度	目標比率 または目標数値
技研製作所	◎			◎	○	◎	◎	○	☆					
小松製作所	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆			2021年	10%	
住友重機械工業	◎	◎	○	◎	◎	◎	◎	◎				2020年	3%	
井関農機	◎	◎	◎	◎		○	◎							
ダイキン工業	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆	2020年	1人	2020年	100人	
グローリー	◎	○		◎	◎	◎	◎	○				2021年	22人	
セガサミーホールディングス	◎		◎	○	◎	◎	◎							
前澤工業	○	○		○	○	○	○	○						
日立造船	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆			2020年	26人	
IHI	◎	◎	○	◎	◎	◎	◎		☆	2020年	1人	2020年	3.5%	
電気機器														
日清紡ホールディングス	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎			2020年	1人	2020年	
イビデン	◎	○		○		○	○	○	☆					
ミネベアミツミ	◎	○	◎	◎	○	○	○	○	☆			2021年	2.4%	
三菱電機	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆					
富士電機	◎	◎	○	◎	◎	◎	◎	◎		2020年	1人	2020年	3%	
オリジン				◎		◎	○		☆					
マブチモーター	◎	◎	○	◎	◎	◎	◎	○	☆			2020年	8%	
日本電産	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎		2020年	1人	2020年	8%	
日新電機			○	◎		◎	◎	○	☆			2019年	2.5%	
オムロン	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆			2020年	8%	
ジーエス・ユアサコーポレーション	◎	◎	○	◎	◎	◎	◎	◎				2024年	4%	
日本電気	◎		◎	◎	◎	◎	○	◎	☆			2025年	20%	
富士通	◎	◎	○	◎	◎	◎	◎	◎	☆					

企業名	ダイバーシティ2.0 行動ガイドラインに基づく主な取組								実績値		目標値			
	経営戦略への組み込み		ガバナンス	全社的な環境・ルールの整備			管理職の行動意識改革	女性取締役比率(平均値 7.8%)	女性管理職比率(平均値 8.4%)	女性取締役		女性管理職		
	明確にしている	ダイバーシティや女性活躍推進の方針や宣言をリード(コミット)している	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・推進	属性に係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	労働時間適正化(長時間労働改善)の取組			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	目標比率 または目標数値	目標年度	目標比率 または目標数値
沖電気工業	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆			2019年	4%	
セイコーエプソン	◎	◎	○	◎	◎	◎	◎	◎	☆			2022年	5%	
アンリツ	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	○	☆			2020年	10人	
アルプスアルパイン	◎	○	◎	◎	◎	◎	◎		☆			2020年	5%	
フォスター電機	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆	☆		2020年	30%	
SMK	◎	○		○	○	◎	○	○				2019年	8.5%	
マクセルホールディングス	◎	○	○	○	◎	◎	◎	○						
堀場製作所	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆	☆	2023年	10%	2023年	20%
太陽誘電	◎	○		◎		◎	◎	○	☆			2020年	5%	
北陸電気工業	◎	○		◎	◎	◎	◎					2019年	1人	
ゴム製品、輸送用機器														
ブリヂストン	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆			2020年	3.4%	
住友ゴム工業	◎	○	◎	◎	◎	◎	◎	◎				2020年	3%	
住友理工	◎	○	○	◎	◎	◎	◎	◎	☆					
東海理化電機製作所	◎			○	○	○	○	○						
三井E&Sホールディングス	◎			◎	◎	◎	○	○						
川崎重工業	◎	○	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆			2020年	51人	
カネミツ	◎	◎	◎	○		◎	○	○						
三菱自動車工業	◎	◎		◎	◎	◎	◎	◎	☆			2020年	100人	
レシップホールディングス		◎	◎	◎	◎	◎	◎		☆					
曙ブレーキ工業	◎		○	◎	◎	◎	◎	○				2020年		
KYB	◎			◎	○	○	○	○				2019年	3%	
大同メタル工業	◎	◎		◎	○	◎	○	○				2023年	10%	
アイシン精機	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎			2025年	22%	2020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主な取組								実績値		目標値			
	経営戦略への組み込み		ガバナンス	全社的な環境・ルールの整備			管理職の行動意識改革	女性取締役比率(平均値 7.8%)	女性管理職比率(平均値 8.4%)	女性取締役		女性管理職		
	明確にしている	ダイバーシティや女性活躍推進の方針や宣言を	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	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・推進	属性に係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			労働時間適正化(長時間労働改善)の取組	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	目標比率 または目標数値	目標年度
日本精機				◎	○	◎	○	○	☆					
精密機器														
テルモ	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆			2020年	7%	
島津製作所	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆			2020年	5%	
ニコン	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎				2022年	36人	
オリンパス	◎	○	◎	◎	◎	◎	◎	◎				2024年	5.8%	
タムロン	◎	○	◎	◎	○	◎	◎	○	☆			2019年	11%	
セイコーホールディングス	◎	◎	◎	○		◎	○	○	☆	☆		2021年	15%	
その他製品														
アートネイチャー	◎	◎	◎	◎		◎	◎	○	☆	☆		2021年	25%	
トッパン・フォームズ	◎	◎	○	◎	◎	◎	◎	◎	☆		2人	2023年	7%	
大建工業	◎	◎	○	○	◎	◎	◎	◎			2025年	1人	2021年	2%
凸版印刷	◎	◎	○	◎	◎	◎	◎	◎				2020年	6%	
大日本印刷	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎				2022年	7%	
ビジョン	◎	◎		◎	◎	◎	◎	○	☆	☆				
リンテック	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎				2021年	36人	
タカラスタンダード	◎	○			○	○	○					2020年	5%	
電気・ガス業														
東京電力ホールディングス	◎	○	◎	◎	◎	◎	◎	○	☆			2025年	10%	
中部電力	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆			2020年	218人	
北海道電力	○			◎		○	◎	○				2019年	12人	
東京瓦斯	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆			2020年	10%	
大阪瓦斯	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎			1人	2020年	5%	
西部瓦斯	◎			◎	○	○	○	◎				2019年	4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主な取組									実績値		目標値			
	経営戦略への組み込み		ガバナンス	全社的な環境・ルールの整備			管理職の行動意識改革			女性取締役比率(平均値 7.8%)	女性管理職比率(平均値 8.4%)	女性取締役		女性管理職	
	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	ダイバーシティや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	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・推進	属性に係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	労働時間適正化(長時間労働改善)の取組	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			目標比率 または目標数値	目標年度	目標比率 または目標数値	
陸運業、倉庫・運輸関連業															
東急	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎			2020年	1人	2020年	10%
西武ホールディングス	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆				2020年	6.5%
鴻池運輸				○	○	○	○	○	○	☆					
広島電鉄	◎	○		◎		◎	○	○						2021年	10%
阪急阪神ホールディングス	○			○		○	○	○						2022年	5%
名古屋鉄道	◎			○		○	○	○						2020年	14人
トナミホールディングス						○	○								
日立物流	◎	◎	○	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆		2020年	1人	2020年	10%
九州旅客鉄道	◎	◎		◎		○	○	○							
海運業、空運業															
日本郵船	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆	☆				
商船三井	◎	◎	○	◎	◎	◎	◎	◎	○	☆				2020年	8%
日本航空	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎		☆			2023年	15%
ANAホールディングス	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆	☆	2020年	2人	2020年	15%
情報・通信業															
日鉄ソリューションズ	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆				2020年	3.45%
T I S	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆	☆			2020年	10%
電算	○			○	○	○	○	○							
テクノスジャパン				○	○	○	○	○	○	☆					
SHIFT		○						○							
ティーガイア	◎	◎	○	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆	☆			2019年	10%
テクマトリックス	◎			○	◎	○	○	○							
さくらインターネット					◎	◎	◎								

企業名	ダイバーシティ2.0 行動ガイドラインに基づく主な取組								実績値		目標値			
	経営戦略への組み込み		ガバナンス	全社的な環境・ルールの整備			管理職の行動意識改革	女性取締役比率(平均値 7.8%)	女性管理職比率(平均値 8.4%)	女性取締役		女性管理職		
	明確にしている	ダイバーシティや女性活躍推進の方針や宣言を	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	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・推進	属性に係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			労働時間適正化(長時間労働改善)の取組	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	目標比率 または目標数値	目標年度
キーウェアソリューションズ	◎	○		◎		○	○	○	☆		2019年	1人	2020年	5人
大和コンピューター				○	○	○	○		☆					
システムインテグレータ	◎	◎	○	◎	◎	◎	◎	○	☆					
アバント	○			◎	◎	◎	○							
モバイルファクトリー	◎	○	○	◎	○	◎	◎	○	☆	☆			2018年	30%
J I G-SAW														
オロ				○	○	○	○	○						
エコモット		○		○	○	○	○							
すららネット				○		○			☆	☆				
野村総合研究所	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆		2019年	1人	2022年	8.5%
日本システム技術				◎	◎	◎	◎	◎						
ロジザード				◎		○	○		☆					
インフォネット		○		○		○	○			☆				
I Dホールディングス	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆	☆	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	90人
構造計画研究所				○		○	○							
図研エルミック	◎	◎	◎	◎		◎	◎	○						
ウェザーニューズ	◎	○		◎	○	○	○	○	☆	☆				
WOWOW				○	◎	◎	◎	◎		☆			2030年	20%
アルゴグラフィックス		○	○	◎	○	◎	◎		☆				2024年	7.1%
日本ユニシス	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆				2020年	10%
コネクシオ	◎	◎	○	◎	◎	◎	◎	◎	☆	☆			2020年	10%
日本電信電話	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎					2025年	10%
NTTドコモ	◎	◎	○	◎	◎	◎	◎	◎	☆				2020年	7.5%

企業名	ダイバーシティ2.0行動ガイドラインに基づく主な取組								実績値		目標値			
	経営戦略への組み込み		ガバナンス	全社的な環境・ルールの整備			管理職の行動意識改革	女性取締役比率(平均値 7.8%)	女性管理職比率(平均値 8.4%)	女性取締役		女性管理職		
	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	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	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・推進	属性に係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	労働時間適正化(長時間労働改善)の取組			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	目標比率 または目標数値	目標年度	目標比率 または目標数値
エヌ・ティ・ティ・データ	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎					2020年	200人
DTS		○		○		○	○	○					2022年	4.5%
SCSK	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆				2019年	100人
コナミホールディングス	◎	◎		◎	○	○	◎	◎		☆			2020年	10%
卸売業														
JALUX	○			○	◎	◎	○	○						
双日	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆		2020年	2人	2020年	54人
八洲電機	◎	○		◎	◎	◎	◎	◎					2021年	7人
TOKAIホールディングス	◎	◎		◎	◎	◎	○						2020年	6人
コンドーテック			○	○		○	○		☆					
三菱食品	◎	◎		○	◎	○	○	○	☆					
メディパルホールディングス	◎	◎		◎	◎	◎	◎	○	☆					
日本ライフライン	◎			○		○	○							
シークス	◎	◎	◎	○	○	○	○			☆				
伊藤忠商事	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆				2020年	10%
丸紅	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆				2021年	7%
兼松	◎	○		◎	○	◎	◎	○	☆					
三井物産	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆				2020年	201人
日立ハイテク	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎			2021年	2人	2021年	5%
住友商事	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆			18.2%	2019年	6%
三菱商事	◎	◎		◎	◎	◎	◎	◎		☆			2020年	10%
阪和興業	◎	○		◎	○	◎	○	○						
岩谷産業	◎	○		◎	○	◎	◎	○						
三菱石油	◎	◎	○	◎	○	○	◎	◎	☆				2020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主な取組								実績値		目標値			
	経営戦略への組み込み		ガバナンス	全社的な環境・ルールの整備			管理職の行動意識改革	女性取締役比率(平均値 7.8%)	女性管理職比率(平均値 8.4%)	女性取締役		女性管理職		
	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	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	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・推進	属性に係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	労働時間適正化(長時間労働改善)の取組			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	目標比率 または目標数値	目標年度	目標比率 または目標数値
ミツウロコグループホールディングス	◎	○		○	○	○	○	○	☆	☆			2020年	30%
伊藤忠エネクス	◎	◎	○	◎	○	◎	◎	○	☆					
サンワテクノス	◎	◎		○	○	○	○	○	☆					
三谷産業	◎	○	○	○	◎	◎	◎	○						
ヤマシタヘルスケアホールディングス	◎	◎		◎		○	◎	○						
日鉄物産	◎	◎	◎	○	◎	◎	◎	◎	☆		2019年	1人	2020年	3%
太洋物産							○	○	☆					
アルテック				○		○	○							
ジェコス	◎	◎	○	○	○	○	◎	○					2019年	48.5%
グローセル		○		○		◎	◎	○	☆		2017年	8.3%		
小売業														
ローソン	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆	☆	2019年	4人	2020年	30%
アスクル	◎	◎	◎	◎	◎	◎	○	○	☆	☆			2020年	30%
アダストリア	◎	◎	○	◎	◎	◎	○	○	☆	☆	2020年	1人	2025年	45%
ジーフット			○		○	○			☆	☆			2020年	35%
コメ兵	◎	◎		◎		○	○	○	☆				2020年	10%
J. フロントリテイリング	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	○	☆	☆			2025年	30%
マツモトキヨシホールディングス	◎	○		○	○	◎	○	○					2020年	19.5%
ココカラファイン		○	○	◎		◎	◎							
富士山マガジンサービス		○		○	◎	◎	○	○						
マックスバリュ九州	◎	○		◎		◎	○	○	☆	☆			2020年	30%
オイシックス・ラ・大地				○	○	○	○	○	☆	☆				
キリン堂ホールディングス	○			○		○		◎	☆				2022年	12%
すかいらくホールディングス				◎	◎	◎			☆					

企業名	ダイバーシティ2.0行動ガイドラインに基づく主な取組								実績値		目標値			
	経営戦略への組み込み		ガバナンス	全社的な環境・ルールの整備			管理職の行動意識改革	女性取締役比率(平均値 7.8%)	女性管理職比率(平均値 8.4%)	女性取締役		女性管理職		
	明確にしている	ダイバーシティや女性活躍推進の方針や宣言を	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	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・推進	属性に係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			労働時間適正化(長時間労働改善)の取組	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	目標比率 または目標数値	目標年度
東和フードサービス		○		○	○	○	○							
あさひ	○	○		○		○	○	○			2020年	1人		
セブン&アイ・ホールディングス	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆	☆			2020年	30%
エコス				○		○	○		☆				2021年	6人
ワタミ	◎	○	○	◎		○	◎			☆				
ユナイテッドアローズ	◎	◎		◎		◎	○		☆	☆			2021年	20%
ピーシーデポコーポレーション	◎	◎		◎			○		☆					
ファミリーマート	◎	◎	○	◎	◎	◎	◎	◎	☆				2020年	10%
ロイヤルホールディングス	◎	◎	○	◎	◎	◎	◎	◎	☆	☆	2022年	10%	2020年	10%
ライフコーポレーション	◎	◎	○	◎	○	◎	◎	◎	☆				2020年	10%
青山商事	◎			◎		◎	◎	◎					2021年	5.7%
しまむら	◎	○	◎	○			◎	◎	☆	☆			2025年	11.9%
高島屋	◎	◎	○	◎	◎	◎	◎	○	☆	☆			2020年	35%
パルコ	◎	○	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆	☆			2020年	20%
丸井グループ	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆	☆	2030年	30%	2020年	17%
イオン	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆	☆			2020年	50%
イズミ	◎	◎	○	○	○	◎	○	◎		☆			2020年	20%
ヤオコー	◎	◎		◎		◎	◎	◎	☆				2020年	10%
総合メディカルホールディングス	◎	◎	○	◎	◎	◎	◎	◎	☆				2019年	15%
アインホールディングス	◎	◎	○	◎	○	◎	○		☆	☆			2025年	33%
元気寿司	◎	○		◎	◎	◎	◎	◎		☆			2021年	20%
ヤマダ電機	◎	◎		◎	◎	◎	◎	◎			2020年	2人		9%
カンセキ				○		○	○	○	☆					
関西スーパーマーケット				○		○	◎	○	☆				2019年	2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主な取組								実績値		目標値			
	経営戦略への組み込み		ガバナンス	全社的な環境・ルールの整備			職管理職の行動意識改革	女性取締役比率(平均値 7.8%)	女性管理職比率(平均値 8.4%)	女性取締役		女性管理職		
	明確にしている	ダイバーシティや女性活躍推進の方針や宣言を	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	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・推進	属性に係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			労働時間適正化(長時間労働改善)の取組	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	目標比率 または目標数値	目標年度
銀行業														
東京きらぼしフィナンシャルグループ	◎	◎	○	○	○	◎	○	○	☆			2021年	18%	
九州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	14%	
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%	
七十七銀行	◎	◎	◎	○	○	○	◎	◎	☆	☆		2020年	169人	
東邦銀行	◎	○	○	○	◎	◎	◎	◎				2020年	15%	
みちのく銀行	◎	◎	○	◎	◎	◎	◎	○	☆	☆		2020年	30%	
百五銀行	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎				2024年	10%	
伊予銀行	◎	◎	○	○	◎	◎	◎	◎						
四国銀行	◎	◎	○	◎	○	◎	◎	◎						
みずほフィナンシャルグループ	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎		☆		2024年	20%	
高知銀行	◎	◎	◎	◎	○	◎	◎	◎	☆	☆	2022年	16.7%	2022年	30%
長野銀行	◎	◎	◎	○		◎	◎	○	☆			2021年	3%	
証券、商品先物取引業														
大和証券グループ本社	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆	☆	2030年	30%	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%	
水戸証券	○			○		◎	○	○		☆		2022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主な取組								実績値		目標値			
	経営戦略への組み込み		ガバナンス	全社的な環境・ルールの整備			管理職の行動意識改革	女性取締役比率(平均値 7.8%)	女性管理職比率(平均値 8.4%)	女性取締役		女性管理職		
	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	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	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・推進	属性に係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	労働時間適正化(長時間労働改善)の取組			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	目標比率 または目標数値	目標年度	目標比率 または目標数値
いちよし証券				◎		◎	◎		☆	☆			2021年	15.6%
保険業、その他金融業														
アルヒ	○	◎	○	○	◎	◎	◎		☆	☆			2021年	25%
クレディセゾン	◎	◎	○	◎	◎	◎	◎	○	☆	☆			2022年	50%
芙蓉総合リース	◎	◎	○	◎	○	◎	◎	◎		☆			2020年	40人
東京センチュリー	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎					2020年	10%
リコーリース	◎	◎	○	◎	◎	◎	◎	◎	☆	☆			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%
日立キャピタル	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	○					2021年	13%
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	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎					2021年	8%
MS&ADインシュアランスグループホールディングス	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎		☆	2025年	30%	2020年	15%
第一生命ホールディングス	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆	☆			2020年	25%
不動産業														
いちご	◎	○	○	◎	○	◎	◎	○		☆				
ヒューリック	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆	☆			2023年	20%
野村不動産ホールディングス	◎			◎	◎	◎	○	◎						
セントラル総合開発				○	○	○	○	○	☆	☆				
エー・ディー・ワークス	◎			◎	○	○	○	○	☆					
サンセイランディック	◎	◎		○	○	◎	◎			☆				

企業名	ダイバーシティ2.0行動ガイドラインに基づく主な取組								実績値		目標値			
	経営戦略への組み込み		ガバナンス	全社的な環境・ルールの整備			管理職の行動意識改革	女性取締役比率(平均値 7.8%)	女性管理職比率(平均値 8.4%)	女性取締役		女性管理職		
	明確にしている	ダイバーシティや女性活躍推進の方針や宣言をリード(コミット)している	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・推進	属性に係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	労働時間適正化(長時間労働改善)の取組			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	目標比率 または目標数値	目標年度	目標比率 または目標数値
東急不動産ホールディングス	◎	◎	○	◎	○	◎	○	○						
ケイアイスター不動産	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆	☆	2017年	1人	2019年	15%
東京建物	◎			◎	◎	◎	◎	◎						
レオパレス21	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆		2021年	2人	2021年	10%
スターツコーポレーション	◎	◎	○	◎		○	○	○		☆			2020年	10%
サンヨーハウジング名古屋		○		○		○	○						2021年	10%
イオンモール	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆	☆	2020年	4人	2020年	30%
穴吹興産				○		○	○							
サービス業														
ジェイエイシーリクルートメント	◎	◎	○	◎	○	◎	◎	○	☆	☆				
メンバーズ	◎	◎		◎	◎	◎	◎	○		☆			2018年	30.8%
パナソニックグループ	◎	◎	◎	○	◎	◎	◎	◎	☆	☆				
エスクリ	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎		☆			2022年	50%
スタジオアリス	◎	◎	○	◎	◎	◎	◎	◎	☆	☆	2020年	40%		70%
総合警備保障	◎	◎	◎	◎	○	◎	◎	○					2021年	5%
ギグワークス	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆	☆	2017年	5人	2020年	30%
ルネサンス	◎	◎	◎	○	◎	◎	◎	◎	☆	☆			2020年	15%
ツクイ	◎	◎	○	○		◎	○		☆	☆				35%
鉄人化計画		○		○		○	○			☆				
ケアサービス				○		○	○						2019年	30%
アウトソーシング	◎	◎	○	○	○	◎	◎				2021年	1人	2021年	10人
日本和装ホールディングス		◎		○		○			☆	☆				
プレステージ・インターナショナル		◎		○	◎	◎	○		☆	☆	2020年	40%	2021年	40%
テイクアンドギヴ・ニーズ			○	◎	◎	◎	◎	◎	☆	☆				

企業名	ダイバーシティ2.0行動ガイドラインに基づく主な取組								実績値		目標値			
	経営戦略への組み込み		ガバナンス	全社的な環境・ルールの整備			管理職の行動意識改革	女性取締役比率(平均値 7.8%)	女性管理職比率(平均値 8.4%)	女性取締役		女性管理職		
	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	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	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・推進	属性に係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	労働時間適正化(長時間労働改善)の取組			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	目標比率 または目標数値	目標年度	目標比率 または目標数値
イオンファンタジー	◎		◎	◎	◎	◎	○	○	☆	☆			2020年	30%
アルプス技研	◎	◎	◎	◎		◎	◎	◎					2021年	6%
ダスキン	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆				2020年	8%
リゾートトラスト	◎	◎		◎	○	◎	◎	◎	☆	☆			2025年	25%
りらいあコミュニケーションズ		○	◎	○	○	○	○	○	☆	☆				
セントラルスポーツ		○		○		◎	○							
フルキャストホールディングス				◎		◎	◎	◎		☆				
エン・ジャパン	◎	◎		○	○	◎	◎	◎	☆				2020年	30%
地盤ネットホールディングス				○	○	◎	○			☆				
ベルシステム24ホールディングス	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	○	☆	☆			2020年	20%
ホープ		○		○	◎	○	○		☆	☆			2021年	30%
インターネットインフィニティー	◎	◎		○		○	○			☆			2019年	30%
SERIOホールディングス	◎	◎		◎		◎	○			☆			2020年	70%
日総工産	◎	○	○	○		○	○	○						
ブリッジインターナショナル	◎	◎	◎	◎	◎	◎	○	○	☆	☆				
エイチ・アイ・エス	◎	◎	○	◎	◎	○	○	○	☆	☆			2025年	30%
サコス	○	○		○	○	○	○							
帝国ホテル	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎		☆			2023年	15%
トランス・コスモス	◎	◎		◎	◎	◎	○	◎		☆			2020年	21%
藤田観光	◎	◎	○	◎	◎	◎	◎	◎		☆			2020年	13%
白洋舎	◎	◎	○	◎		○	○						2020年	15%
いであ	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎						
ベネッセホールディングス	◎	◎	○	◎	◎	◎	○	○	☆	☆			2020年	35%
ニチイ学館	◎	◎	◎	◎		◎	◎	○	☆	☆	30%			70%

※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 EY 新日本有限責任監査法人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、EY 新日本有限責任監査法人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。

令和元年度なでしこ銘柄

経済産業省委託事業

「令和元年度女性活躍推進のための基盤整備委託事業（ダイバーシティ経営アンバサダー事業）」

令和2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）EY 新日本有限責任監査法人

Mail : ey.gsp@jp.ey.com （FAAS 事業部 国際公共チーム）

※無断転用、無断複製を禁じます。

令和元年度

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

令和2年3月