

令和3年6月22日

(令和4年2月28日追記)

経済産業省

経済産業政策局経済社会政策室

「令和2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

令和3年6月22日、令和2年度「なでしこ銘柄」選定企業のうち、日本製鉄株式会社が選定対象外となりました。

また、令和4年2月28日、令和2年度「なでしこ銘柄」選定企業のうち、住友林業株式会社、住友商事株式会社が選定対象外となりました。

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

以上

令和2年度

なでしこ銘柄

令和3年3月



経済産業省

Ministry of Economy, Trade and Industry



株式会社東京証券取引所

JPX

TOKYO STOCK EXCHANGE



NADE
SHI
KO
BRAND
2021

c o n t e n t s

I. 令和2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.....	2
3. 女性活躍推進の経営効果.....	4
4. 令和2年度「なでしこ銘柄」のコンセプト.....	6
5. 令和2年度「なでしこ銘柄」「準なでしこ」選定方法	7
6. 業種区分.....	8
7. 女性活躍に関するスコアリングの枠組み.....	9
8. スケジュール・委員名簿.....	10
9. 「なでしこ銘柄」のロゴマーク	11
トピックス：新・ダイバーシティ経営企業 100 選・100 選プライムの紹介	12
10. 「『なでしこ銘柄』選定に関する女性活躍度調査」の実施	13
11. 令和2年度「なでしこ銘柄」「準なでしこ」の選定結果.....	14
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	21
13. 令和2年度「なでしこ銘柄」選定企業取組紹介	22
14. 令和2年度「準なでしこ」選定企業取組紹介	46

II. 令和2年度「女性活躍度調査」の結果概要 52

1. 「ダイバーシティ2.0 行動ガイドライン」7つのアクションに基づく取組状況	52
2. リーダー層における女性の登用.....	65
3. 注目企業.....	66
コラム 企業をけん引する女性取締役	72

III. 令和2年度「なでしこチャレンジ企業」リスト 75

1. 「なでしこチャレンジ企業」リストについての留意事項	75
2. 令和2年度「なでしこチャレンジ企業」リスト.....	76

I. 令和2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。

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¹。ジェンダー平等及びダイバーシティは、ESG の内、社会 (S) 及びガバナンス (G) に係る重要なテーマとして認識されており、様々な総合型の ESG 評価における評価軸として重要視されています。

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〉」²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。また、令和元年 12 月には一般社団法人日本経済団体連合会 (以下「経団連」) と 30% Club Japan が日本企業における女性活躍・ダイバーシティの推進についての協力に関する「覚書」を締結し、企業の重要意思決定機関における多様性の促進について意見交換を重ねながら、企業における女性の取締役比率を上げるための有効な方策が議論されています。令和 2 年 11 月に経団連が発表した「新成長戦略」においては、「2030 年までに役員に占める女性比率を 30%以上にする」という目標が公表されました。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 年の年金積立金管理運用独立行政法人 (以下「GPIF」)³ 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きました。さらに、令和 2 年、GPIF は、外国株を対象としたダイバーシティ指数「Morningstar ジェンダー・ダイバーシティ指数 (愛称「GenDi」)」を選定。同指数は、Equileap 社⁵ が実施する企業部門に

1 PRI が設立された 2006 年の署名数は 47 社であったが、2020 年には 3,596 社以上が署名。日本企業は 2021 年 3 月 1 日時点で 94 社が署名済み。

2 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 12 月 31 日時点で計 293 の機関投資家が受け入れを表明している。

3 GPIF は、2019 年 12 月に「30% Club Japan Investor Group」に加盟。また、2020 年 2 月には、「ダイバーシティ& インクルージョン推進グループ」を立ち上げ、国内での ESG 分野におけるジェンダー課題への取り組みの促進を牽引している。

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。

5 Equileap はアムステルダムに拠点を置く、企業部門におけるジェンダー平等に関するデータ及び分析の主要なデータプロバイダーの一つ。従業員、上級管理職および取締役におけるジェンダーバランス、ペイギャップ、育児休暇、セクシャルハラスメントなどを含む 19 の評価基準について、独自の包括的な「ジェンダー平等スコアカード」を用いて、世界の上場企業 3,500 社以上の調査お

おけるジェンダー平等に関する多面的な評価によって構成され、積極的に女性を登用する方針を持ち、環境を整備し、実績を上げる企業への投資ウエイトを拡大する事への貢献が期待されます。

GPIF が東証一部上場企業を対象に毎年実施しているアンケートの令和元年度調査⁶では、日本企業における ESG 活動の主要なテーマとして「コーポレートガバナンス」及び「気候変動」と並び、「ダイバーシティ」が上位を占める重要課題として挙げられました。また、前年度からの変化においても、「ダイバーシティ」と回答した企業の比率は、比較的大きく上昇しており、投資家と企業の双方において ESG に係る重要な経営課題としてダイバーシティへの認識が強まっていることがうかがえます。

このように、資本市場においても、企業の女性活躍状況が投資判断の上で一層重要視されています。令和2年12月に閣議決定された「第5次男女共同参画基本計画」にも反映されており、「女性が企業の責任ある地位で活躍することは、グローバルな競争が激化する中で、企業の持続的な成長にもつながるものである」としています。また、政府としても、「公共調達、補助金、認定制度等を活用したインセンティブ付与、資本市場等に対する女性の活躍状況に関する情報の開示、女性の活躍の重要性に関する各界の男性リーダーの理解の促進、人材の育成等必要なあらゆる取組を進める」としています。

2. 経営戦略としてのダイバーシティ経営

グローバルな競争激化、産業構造変化の加速、少子高齢化に瀕している近年の日本社会を背景に、企業には働き方改革の実現、労働市場で見られる人手不足への対処、資本市場におけるコーポレート・ガバナンス改革といった課題への対応が求められています。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。

■人材獲得力の強化

ダイバーシティは、就職を希望する若者（18-25歳のZ世代）が重要視する経営価値の一つとして挙げられています。認定特定非営利活動法人 ReBit が令和2年10月に公表した『Z世代のダイバーシティ&インクルージョンと就職・就労』⁷に係るアンケート結果では、新型コロナウイルス感染拡大前後で、Z世代の75.7%が働き方・キャリアに関する考え方に変化があると回答し、65.2%が、働き方の多様性や社員の多様性等のダイバーシティ&インクルージョンをより重要視するようになったと回答しました。また、経団連が令和2年10月に公表した『「ポストコロナ時代を見据えたダイバーシティ&インクルージョン推進」に関するアンケート結果』⁸では、経営層がダイバーシティ&インクルージョン推進により期待する経営効果において、「優秀な人材の維持・獲得」が最も多く選ばれました。さらに、他の調査では、従業員構成が多様な組織で働いていると

よび評価を行っている。

6 同調査は、ステューワードシップ活動に対する評価とエンゲージメントの実態及び進捗状況、企業の ESG 情報開示への取組や ESG 指数に対する評価などを把握することを目的に実施されている。年次的なアンケート結果は、GPIF が毎年発行している ESG 活動報告書に掲載されている。

7 本アンケートは、2020年9月16日から同年10月3日にかけて実施され、121名が回答した。

8 本アンケートは、2020年8月24日から同年9月18日にかけて実施された。調査対象企業は、経団連企業会員（1,444社）であり、回答社数は273社であった。

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⁹。世界の経営者に対する調査¹⁰においても、多様性の受容によって、「人材の獲得」や「業績の向上」といった恩恵が得られたとの回答が多いことから、ダイバーシティ経営は人材獲得力の強化に寄与すると考えられます。

■ リスク管理能力の向上／取締役会の監督機能の向上

均質的な組織では、構成員に対する無言の圧力から、集団にとって不合理な意思決定が容認され得る「グループシンキング（集団浅慮）」に苛まれやすいと指摘されており、人材の多様性を確保することが求められています。統計的にも女性取締役のいる企業の方が、いない企業に比べて株式パフォーマンスが良く、金融危機からの回復も早い傾向にあったとの分析結果も出ています¹¹。

また、持続的な成長や企業価値向上を図る上で、ESG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¹²。

■ 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¹³。

また、イノベーション創出のためには、リーダー層を含む多様な人材ポートフォリオを構築するとともに、個人が価値観や能力を遺憾なく発揮するための心理的な安全性や寛容性を備えた環境を整備することも重要です¹⁴。

9 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。

10 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

11 Credit Suisse “The CS Gender 3000 in 2019: The changing face of companies”（2019）など

12 米国大手機関投資家ステート・ストリート・グローバル・アドバイザーズは2018年よりTOPIX500指数の構成企業について少なくとも1名の女性取締役が取締役会メンバーに在籍していない場合、指名委員会議長か、企業に指名委員会が無い場合は必要に応じて取締役会リーダーに反対票を投じる方針を公表。2021年3月には、既に米国、英国、豪州で先行導入している基準（4年連続して上記の期待水準を満たしていない場合は、指名委員会の再任候補全員に反対票を投じる）を日本にも適用する見込みである。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。

13 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・量とともに優れていることが確認されている。Horwitz,S.K.,&Horwitz,I.B.（2007）. The effects of team diversity on team outcomes : A meta-analytic review of team demography. Journal of Management,33（6）, 987-1015.

14 Global Diversity and Inclusion: Fostering Innovation Through a Diverse Workforce.（2011,July）.: ダイバーシティやインクルージョンの推進は、イノベーション創出に資する多様な視点や考え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

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2年度「なでしこ銘柄」の選定企業 45 社について、指数を試算しました¹⁵。データの範囲は、平成23年2月から令和3年2月までのおよそ10年間を対象とし、月次の終値（調整後）に基づいています。平成23年2月の終値（調整後）を100とした時の推移をTOPIXと比較しています。

図表1 「なでしこ銘柄」選定企業の指数とTOPIXの比較

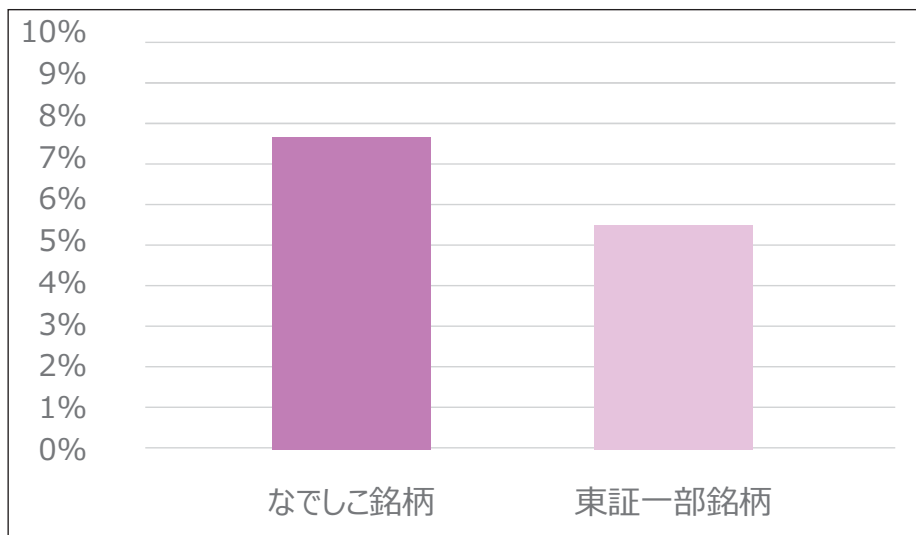


15 経済情報プラットフォーム「SPEEDA」より銘柄別の月次の株価終値及びTOPIXの月次の株価指数を抽出し作成。

「なでしこ銘柄」の業績パフォーマンス

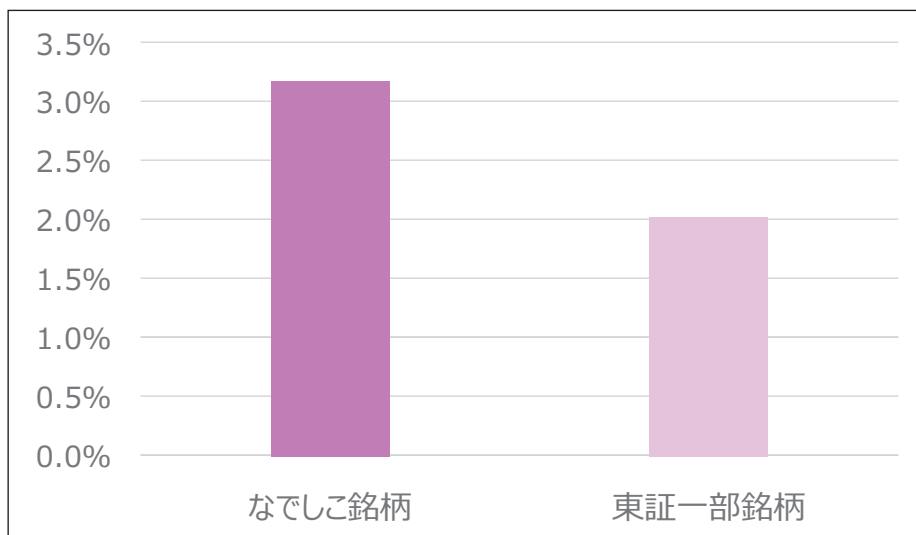
「なでしこ銘柄」令和2年度選定企業（45社）の業績パフォーマンス¹⁶を東証一部銘柄の平均値¹⁷と比較すると、令和2年3月末時点の売上高営業利益率（営業マージン）は、「なでしこ銘柄」が市場平均値を上回っています。

図表2 令和2年度選定「なでしこ銘柄」の売上高営業利益率
（令和2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2年度選定「なでしこ銘柄」の配当利回り
（令和2年3月末時点）



16 経済情報プラットフォーム「SPEEDA」より該当指標に関して2019年4月から2020年3月にかけての通期データを抽出し作成。

17 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年度（2019年4月期～2020年3月期）決算短信集計【連結】《市場第一部》」及び「株式平均利回り（2021年2月）」より引用。

4. 令和2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」¹⁸ 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、以下のとお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	<ul style="list-style-type: none"> 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、平成 30 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。令和元年度は、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。

今年度も女性取締役については、当該要件及び配点を継続しました。加えて、社内での育成・昇格を経て、執行の最高レベルの責任を担う「執行役員」層においても複数の女性を登用する企業は、より高く評価することとしました。具体的には、「女性執行役員が複数名おり、かつ、女性執行役員比率が 10%以上」の企業に加点を付与し、更に女性執行役員の人数に応じて、段階的に加点（2 名より 3 名以上をより評価）する仕組みを導入しました。

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企

¹⁸ 「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）

業が発生しうる状況に対応し、各社の意欲喚起とともに全体の水準向上を図るべく、令和元年度に選定枠の考え方を見直し、今年度も見直し後の仕組みを踏襲しています。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。こうした基準の見直しにより、「なでしこ銘柄」の対象となる企業の裾野拡大を図ります。

5. 令和2年度「なでしこ銘柄」「準なでしこ」選定方法

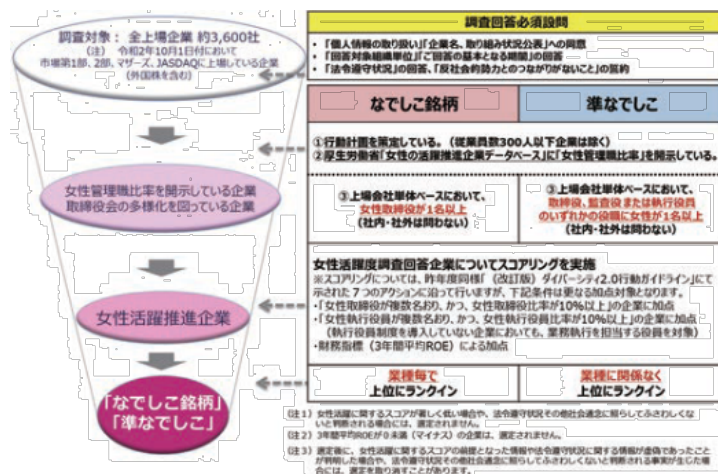
「なでしこ銘柄」「準なでしこ」は、東京証券取引所に上場する全ての企業（東証一部、東証二部、マザーズ、JASDAQ 及び外国株）を対象に選定を行います。

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、③「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、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。なお、執行役員制度を導入していない企業については、業務執行を担当する役員に相当する役職者を認めることとしています。

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¹⁹を経て、業種ごとに上位にランクインした企業²⁰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』選定基準等検討委員会」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2年度「なでしこ銘柄」「準なでしこ」選定の主な流れ



19 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。

20 前述のコンセプトに記載のとおり、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

下表のとおり、27の業種区分ごとに「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、前述のとおり、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（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、業種区分を見直す場合は、企業数のバランス等を考慮した上で「『なでしこ銘柄』選定基準等検討委員会」で審議しています。

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』選定基準等検討委員会」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。

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
	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
	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 多様な人材の取締役・監査役登用 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 働き方改革
	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 管理職のマネジメントを促進する仕組みの整備
	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
ROE加点		<ul style="list-style-type: none"> 3年間平均 ROE の値に応じて加点

8. スケジュール・委員名簿

■実施スケジュール

令和2年8月31日	「なでしこ銘柄」選定基準等検討委員会開催（於：オンライン会議）
令和2年10月12日～11月13日	「なでしこ銘柄」選定基準説明会（於：WEB配信）
令和2年10月12日～11月13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2年11月～令和3年2月	スコアリングの実施、銘柄の選定作業 等
令和3年3月22日	令和2年度「なでしこ銘柄」発表

■「なでしこ銘柄」選定基準等検討委員会名簿（○：座長）

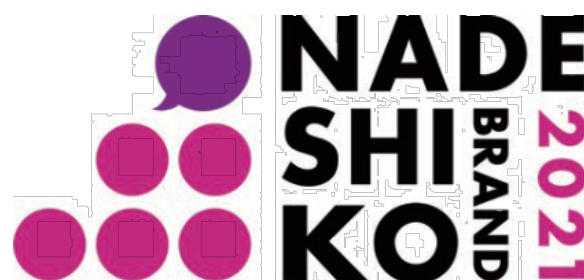
氏名	所属
井口 譲二	ニッセイアセットマネジメント株式会社 チーフ・コーポレート・ガバナンス・オフィサー 統括部長
加々美 光子	加々美法律事務所 弁護士
○北川 哲雄	青山学院大学 名誉教授（国際マネジメント研究科） 東京都立大学 特任教授（経営学研究科）
佐藤 博樹	中央大学大学院戦略経営研究科（ビジネススクール） 教授
渋谷 健	コモンズ投信株式会社 取締役会長
高山 与志子	ジェイ・ユール・アイアール株式会社 マネージング・ディレクター 取締役
野村 浩子	ジャーナリスト 東京家政学院大学 特別招聘教授
キャシー・松井	ゴールドマン・サックス証券株式会社 元副会長
オブザーバー 事務局	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3年3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。

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「ダイバーティ経営企業 100 選」の姉妹ブランドとなっています。



〈「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/kigyo100sen/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	3,688 社（令和2年 10 月 1 日時点における東京証券取引所に上場する全ての企業）
回答企業数	494 社（回答率 13.4%）

■市場区分別の回答率

上場区分	発送企業数	回答企業数	回答率
東証一部	2,177 社	433 社	19.9%
東証二部	481 社	21 社	4.4%
マザーズ	329 社	13 社	4.0%
JASDAQ	701 社	27 社	3.9%
総計	3,688 社	494 社	13.4%
主要株式指数	発送企業数	回答企業数	回答率
JPX 日経 400	396 社	172 社	43.4%

なお、調査回答企業のうち、「なでしこチャレンジ企業」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2年度「なでしこ銘柄」「準なでしこ」の選定結果

令和2年度「なでしこ銘柄」として、45社を選定しました。また、「準なでしこ」として19社を選定しました。選定された企業は以下のとおりです。

■ 令和2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	選定経歴								令和2年 なでしこ 銘柄	令和2年 準 なでしこ
			H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1		
2502	アサヒグループホールディングス株式会社	東証一部	●			●	●	●	○	●	●	
2503	麒麟ホールディングス株式会社	東証一部					○	●	●	○	●	
2229	カルビー株式会社	東証一部		●	●	●	●	●	●	●		○
2501	サッポロ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						●	●	○		○

＜鉱業、石油・石炭製品＞												
証券コード	企業名	市場区分	選定経歴								令和2年 なでしこ 銘柄	令和2年 準 なでしこ
			H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1		
5020	ENEOS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	選定経歴							令和2年 なでして 銘柄	令和2年 準 なでして	
			H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30			R1
1911	住友林業株式会社	東証一部				●	●				●	
1928	積水ハウス株式会社	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	選定経歴							令和2年 なでして 銘柄	令和2年 準 なでして	
			H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30			R1
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	選定経歴							令和2年 なでして 銘柄	令和2年 準 なでして	
			H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30			R1
3861	王子ホールディングス株式会社	東証一部						●			●	

<化学>

証券コード	企業名	市場区分	選定経歴							令和2年 なでして 銘柄	令和2年 準 なでして	
			H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30			R1
4183	三井化学株式会社	東証一部							●	●	●	
4204	積水化学工業株式会社	東証一部					●	●		●	●	
4631	D I C株式会社	東証一部							●	●	●	
4911	株式会社資生堂	東証一部								●	●	
4452	花王株式会社	東証一部	●		●			●	●	●		●
4922	株式会社コーセー	東証一部										●

<医薬品>

証券コード	企業名	市場区分	選定経歴							令和2年 なでして 銘柄	令和2年 準 なでして	
			H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30			R1
4519	中外製薬株式会社	東証一部			●	●	●	●			●	

<ガラス・土石製品>

証券コード	企業名	市場区分	選定経歴							令和2年 なでして 銘柄	令和2年 準 なでして	
			H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30			R1
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	選定経歴							令和2年 なでして 銘柄	令和2年 準 なでして	
			H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30			R1
5401	日本製鉄株式会社	東証一部									●	

<非鉄金属>

証券コード	企業名	市場区分	選定経歴							令和2年 なでして 銘柄	令和2年 準 なでして	
			H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30			R1
5802	住友電気工業株式会社	東証一部					●		●		●	

<金属製品>

証券コード	企業名	市場区分	選定経歴							令和2年 なでして 銘柄	令和2年 準 なでして	
			H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30			R1
5938	株式会社LIXIL	東証一部		●	●		●	●	●	●	●	

<機械>

証券コード	企業名	市場区分	選定経歴							令和2年 なでして 銘柄	令和2年 準 なでして	
			H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30			R1
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	選定経歴							令和2年 なでして 銘柄	令和2年 準 なでして	
			H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30			R1
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							●	●	●	
6594	日本電産株式会社	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	選定経歴							令和2年 なでして 銘柄	令和2年 準 なでして		
			H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30			R1	
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	選定経歴							令和2年 なでして 銘柄	令和2年 準 なでして		
			H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30			R1	
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	選定経歴							令和2年 なでして 銘柄	令和2年 準 なでして		
			H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30			R1	
7862	トッパン・フォームズ株式会社	東証一部		●	●	●	●	●	●		●		
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	選定経歴							令和2年 なでして 銘柄	令和2年 準 なでして		
			H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30			R1	
9531	東京瓦斯株式会社	東証一部					●	●	●	●	●		
9532	大阪瓦斯株式会社	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	選定経歴							令和2年 なでして 銘柄	令和2年 準 なでして		
			H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30			R1	
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	選定経歴							令和2年 なでして 銘柄	令和2年 準 なでして		
			H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30			R1	
9104	株式会社商船三井	東証一部									●		

<情報・通信業>

証券コード	企業名	市場区分	選定経歴							令和2年 なでして 銘柄	令和2年 準 なでして	
			H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30			R1
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	選定経歴							令和2年 なでして 銘柄	令和2年 準 なでして	
			H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30			R1
2768	双日株式会社	東証一部					●	●	●	●	●	
8031	三井物産株式会社	東証一部			●	●	●	●	●	●	●	
8053	住友商事株式会社	東証一部									●	

<小売業>

証券コード	企業名	市場区分	選定経歴							令和2年 なでして 銘柄	令和2年 準 なでして	
			H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30			R1
2651	株式会社ローソン	東証一部		●	●	●	●	●			●	
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						●	●	●	●	
2685	株式会社アダストリア	東証一部										●
3086	J. フロントリテイリング株式会社	東証一部								●		●

＜銀行業＞													
証券コード	企業名	市場区分	選定経歴							令和2年 なでして 銘柄	令和2年 準 なでして		
			H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30			R1	
8306	株式会社三菱UF J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						●	●	●	●		
8416	株式会社高知銀行	東証一部							●	●	●		
8303	株式会社新生銀行	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	選定経歴							令和2年 なでして 銘柄	令和2年 準 なでして		
			H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30			R1	
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	選定経歴							令和2年 なでして 銘柄	令和2年 準 なでして		
			H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30			R1	
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		●					●	●			●
8766	東京海上ホール ディングス株式会 社	東証一部		●		●	●	●	●	●	●		●

＜不動産業＞													
証券コード	企業名	市場区分	選定経歴							令和2年 なでして 銘柄	令和2年 準 なでして		
			H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30			R1	
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	選定経歴								令和2年 なでしこ 銘柄	令和2年 準 なでしこ
			H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1		
2375	ギグワークス株式会社	東証二部					●	●	●	●	●	
6069	トレンダーズ株式会社	マザーズ				●					●	
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令和元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 494 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、それぞれ目標年度と目標値を記載しています。目標単位は、人数もしくは比率で掲載しています。なお、「目標人数」と「目標比率」の両方の回答があった場合には「比率」のみを掲載しています。
- ・ 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2年度「なでしこ銘柄」選定企業取組紹介

アサヒグループホールディングス株式会社	23	凸版印刷株式会社	34
キリンホールディングス株式会社	23	東京瓦斯株式会社	35
ENEOS ホールディングス株式会社	24	東急株式会社	35
住友林業株式会社	24	株式会社商船三井	36
積水ハウス株式会社	25	株式会社野村総合研究所	36
帝人株式会社	25	株式会社エヌ・ティ・ティ・データ	37
王子ホールディングス株式会社	26	SCSK 株式会社	37
三井化学株式会社	26	双日株式会社	38
積水化学工業株式会社	27	三井物産株式会社	38
DIC 株式会社	27	住友商事株式会社	39
株式会社資生堂	28	株式会社ローソン	39
中外製薬株式会社	28	株式会社丸井グループ	40
AGC 株式会社	29	イオン株式会社	40
日本製鉄株式会社	29	株式会社三菱 UFJ フィナンシャル・グループ	41
住友電気工業株式会社	30	株式会社千葉銀行	41
株式会社 LIXIL	30	株式会社高知銀行	42
ダイキン工業株式会社	31	株式会社大和証券グループ本社	42
日本精工株式会社	31	SOMPO ホールディングス株式会社	43
オムロン株式会社	32	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	43
株式会社堀場製作所	32	イオンモール株式会社	44
アイシン精機株式会社	33	ギグワークス株式会社	44
株式会社島津製作所	33	トレンダーズ株式会社	45
トッパン・フォームズ株式会社	34		

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

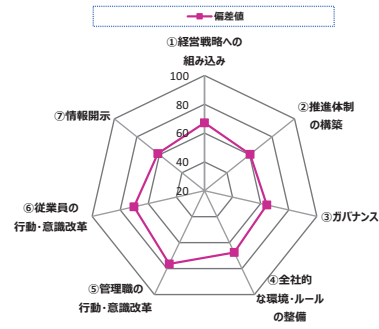
取組のポイント
(選定企業メッセージ)

※実績値及び目標値は、企業からご回答の数値をそのまま掲載しております。

※実績値及び目標値は、企業からご回答の数値をそのまま掲載しております。

●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	55.8
②推進体制の構築	60.5	51.8
③ガバナンス	64.4	55.6
④全社的な環境・ルール整備	67.6	54.2
⑤管理職の行動・意識改革	76.4	54.4
⑥従業員の行動・意識改革	70.2	56.5
⑦情報開示	61.4	52.7



●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より異なります。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	7,443人	198人	91人
女性	1,490人	50人	10人
女性比率	20.0%	25.3%	11.0%

●各制度の実績値

平均勤続年数	男性	17.8年	年次有給休暇	取得率	71.8%
男性育児休業	(※1)取得率	83.0%	平均法定外労働時間/月	21.1時間	
	平均取得日数	4.9日	独自の育児休暇制度	有	

(※1) 男性育児休業の取得率は、「配偶者出産年に係らず調査回答年度における育児取得した男性労働者数」÷「配偶者が回答年度内に出生した男性労働者数」×100で算出のため、100%を超えることもございます。

●取締役の実績値

	取締役 (※2)	
	全数	社内取締役 (※2)
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】 (※3)	
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 (※2)	執行役員 (※2) (相当含む)	管理職
	全数	5人	19人
女性	3人	0人	382人
女性比率	60.0%	0.0%	9.7%


【女性管理職比率 (または数) 目標】 (※3)	
目標年度	目標
2021年	20%

(※3) 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」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)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

●経営におけるダイバーシティの取組の監督や推進

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、取組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、取組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組に対する評価・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組や成果を入れている	●
その他	●

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

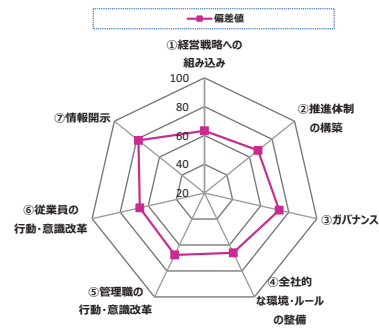
取組のポイント
(選定企業メッセージ)

弊社では「キャリアの前倒し」を実施している。これは、例えば女性社員などが、早目に少し難易度の高いチャレンジングな仕事を経験することで、早期に得意領域を持ち、出産後に自信を持って復帰しやすい仕組みで、本人だけでなく職場にも、力のある社員が育休から戻ってくる安心感につながっており、女性活躍推進に寄与している。

※実績値及び目標値は、企業からご回答の数値をそのまま掲載しております。

●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	63.3	55.8
②推進体制の構築	67.6	51.8
③ガバナンス	73.2	55.6
④全社的な環境・ルール整備	66.0	54.2
⑤管理職の行動・意識改革	67.6	54.4
⑥従業員の行動・意識改革	66.0	56.5
⑦情報開示	78.6	52.7



●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より異なります。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	3,812人	73人	35人
女性	1,004人	29人	6人
女性比率	26.3%	39.7%	17.1%

●各制度の実績値

平均勤続年数	男性	18.7年	年次有給休暇	取得率	79.0%
男性育児休業	(※1)取得率	50.8%	平均法定外労働時間/月	18.6時間	
	平均取得日数	6.7日	独自の育児休暇制度	有	

(※1) 男性育児休業の取得率は、「配偶者出産年に係らず調査回答年度における育児取得した男性労働者数」÷「配偶者が回答年度内に出生した男性労働者数」×100で算出のため、100%を超えることもございます。

●取締役の実績値

	取締役 (※2)	
	全数	社内取締役 (※2)
全数	12人	5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】 (※3)	
目標年度	目標
2022年	2人

●監査役・執行役員・管理職の実績値

	監査役 (※2)	執行役員 (※2) (相当含む)	管理職
	全数	5人	11人
女性	2人	1人	115人
女性比率	40.0%	9.1%	8.5%


【女性管理職比率 (または数) 目標】 (※3)	
目標年度	目標
2021年	12%

(※3) 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」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)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

●経営におけるダイバーシティの取組の監督や推進

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、取組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、取組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組に対する評価・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組や成果を入れている	●
その他	●

業種	証券コード	企業名	
鉱業、石油・石炭製品	5020	ENEOSホールディングス株式会社	

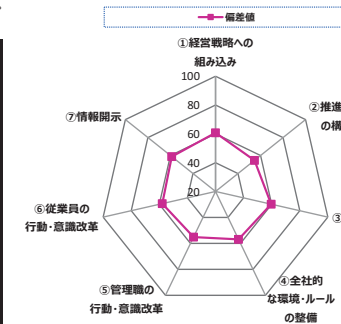
取組のポイント
(選定企業メッセージ)

意欲ある女性従業員のキャリア形成と成長を支援するため、男性従業員を含めた働き方・意識の改革や諸制度の整備を進めている。近年の代表的な取り組みとしては、2019年度に製造部門・人事部門が共同で設置した「製造部門における女性活躍推進プロジェクト」が挙げられる。製造部門において、これまで以上に女性従業員の採用・定着を進めるため、治具の見直しやバルブ開閉の自動化等を通じた現場作業の省力化、女性用トイレや更衣室といったインフラの整備・拡充、女性運転員同士の交流イベント、妊娠届けマタニティ作業服の導入等を行っている。

※実績値及び目標値は、企業からご回答の数値をそのまま掲載しております。

●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	60.7	58.3
②推進体制の構築	54.6	54.9
③ガバナンス	59.6	56.6
④全社的な環境・ルール整備	56.9	53.8
⑤管理職の行動・意識改革	55.1	56.5
⑥従業員の行動・意識改革	57.9	54.7
⑦情報開示	58.8	56.7



●正社員の実績値 ※回答対象エリアは日本国内。回答企業数は企業ごとに異なります。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	8,396人	343人	91人
女性	944人	55人	6人
女性比率	11.2%	16.0%	6.6%

●各制度の実績値

平均勤続年数	性別	18.8年	年次有給休暇	取得率	92.3%
平均勤続年数	男性	18.8年	平均取得日数	20.5日	
	女性	18.2年		20.5日	
男性育児休業	取得率	35.8%	平均法定外労働時間/月	15.4時間	
	平均取得日数	18.2日		独自の育児休暇制度 有	

(※1) 男性育児休業の取得率は、「配偶者出産年に係らず調査回答年度における育児取得した男性労働者数」÷「配偶者が回答年度内に出産した男性労働者数」×100で算出のため、100%を超えることもございます。

●取締役の実績値

	取締役 (※2)	
	全数	社内取締役 (※2)
全数	16人	10人
女性	3人	0人
女性比率	18.8%	0.0%

【女性取締役比率 (または数) 目標】 (※3)	
目標年度	目標
-	-

●監査役・執行役員・管理職の実績値

	監査役 (※2)	執行役員 (※2) (相当含む)	管理職
	全数	-	12人
女性	-	0人	78人
女性比率	-	0.0%	3.4%

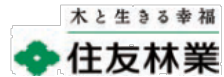
【女性管理職比率 (または数) 目標】 (※3)	
目標年度	目標
-	-

(※3) 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」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)項目は上場会社単位ベースの値で回答。
ENEOSホールディングス、ENEOS

●経営におけるダイバーシティの取組の監督や推進

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、取組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、取組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組に対する評価・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組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	1911	住友林業株式会社	

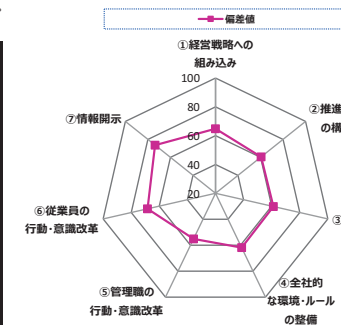
取組のポイント
(選定企業メッセージ)

2020年4月から、いわゆる一般職の「事務職」を廃止し、職域がより広く管理職登用可能な「事務企画職」へ移行した。これによって、より多くの女性社員が管理職として活躍できる道を作っている。また、新型コロナ対策としてのテレワークやフレックスタイム制度の全社員適用や、オンラインでの研修実施を推進したことをきっかけに、これらを育児中で働く時間や場所に制約のある女性社員に積極的に活用してもらい、活躍推進につなげている。

※実績値及び目標値は、企業からご回答の数値をそのまま掲載しております。

●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	64.8	52.3
②推進体制の構築	60.5	52.8
③ガバナンス	61.2	46.9
④全社的な環境・ルール整備	61.8	48.4
⑤管理職の行動・意識改革	55.1	51.2
⑥従業員の行動・意識改革	68.4	50.5
⑦情報開示	73.6	53.6



●正社員の実績値 ※回答対象エリアは日本国内。回答企業数は企業ごとに異なります。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	5,065人	167人	92人
女性	1,103人	45人	27人
女性比率	21.8%	26.9%	29.3%

●各制度の実績値

平均勤続年数	性別	16.3年	年次有給休暇	取得率	60.2%
平均勤続年数	男性	16.3年	平均取得日数	11.5日	
	女性	11.5年		11.5日	
男性育児休業	取得率	31.3%	平均法定外労働時間/月	16.2時間	
	平均取得日数	16.9日		独自の育児休暇制度 有	

(※1) 男性育児休業の取得率は、「配偶者出産年に係らず調査回答年度における育児取得した男性労働者数」÷「配偶者が回答年度内に出産した男性労働者数」×100で算出のため、100%を超えることもございます。

●取締役の実績値

	取締役 (※2)	
	全数	社内取締役 (※2)
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】 (※3)	
目標年度	目標
-	-

●監査役・執行役員・管理職の実績値

	監査役 (※2)	執行役員 (※2) (相当含む)	管理職
	全数	5人	19人
女性	0人	1人	106人
女性比率	0.0%	5.3%	4.2%

【女性管理職比率 (または数) 目標】 (※3)	
目標年度	目標
2021年	5.5%

(※3) 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」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)項目は上場会社単位ベースの値で回答。
住友林業

●経営におけるダイバーシティの取組の監督や推進

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、取組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、取組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組に対する評価・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組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	1928	積水ハウス株式会社	

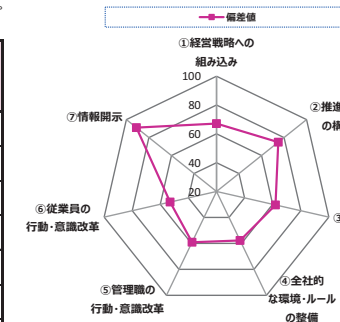
取組のポイント
(選定企業メッセージ)

2014年から管理職候補者研修「積水ハウスウィメンズカレッジ」を実施している。毎年、管理職候補の女性従業員20名を選抜し、2年間のカリキュラムで計画的かつ着実に育成。実力のある女性従業員の適正な管理職登用を進めている。結果、「女性管理職2020年度までに200人」としていた目標を「2019年度206人」で前倒して達成。カレッジ開講時の「2014年度101人」から倍増した。今後は育成と併せて、積極的に新卒・中途共に女性を採用し、着実に対象母数の増加を図っていく。

※実績値及び目標値は、企業からご回答の数値をそのまま掲載しております。

●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	52.3
②推進体制の構築	74.9	52.8
③ガバナンス	62.0	46.9
④全社的な環境・ルール整備	57.7	48.4
⑤管理職の行動・意識改革	59.1	51.2
⑥従業員の行動・意識改革	53.0	50.5
⑦情報開示	91.1	53.6



●正社員の実績値 ※回答対象エリアは日本国内。回答企業数は企業ごとに異なります。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	22,459人	661人	439人
女性	5,930人	279人	135人
女性比率	26.4%	42.2%	30.8%

●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
平均勤続年数	男性	17.7年	取得率	56.9%
	女性	11.0年	平均取得日数	10.0日
男性育児休業	取得率	(※1) 206.3%	平均法定外労働時間/月	23.2時間
	平均取得日数	19.9日	独自の育児休暇制度	有

(※1) 男性育児休業の取得率は、「配偶者出産年に係らず調査回答年度における育児取得した男性労働者数」÷「配偶者が回答年度内に出産した男性労働者数」×100で算出のため、100%を超えることもございます。

●取締役の実績値

	取締役(※2)	
	全数	社内取締役(※2)
全数	12人	8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】(※3)	
目標年度	目標
2022年	1人

●監査役・執行役員・管理職の実績値

	監査役(※2)	執行役員(※2) (相当含む)	管理職
	全数	6人	18人
女性	1人	1人	206人
女性比率	16.7%	5.6%	3.4%

【女性管理職比率(または数)目標】(※3)	
目標年度	目標
2022年	260人

(※3) 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」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)項目は上場会社単位ベースの値で回答。

積水ハウス、積水ハウスリフォーム、積水ハウス不動産東北、積水ハウス不動産関東、積水ハウス不動産中部、積水ハウス不動産関西、積水ハウス不動産中国四国、積水ハウス不動産九州、積和グランドマスト、積和建設札幌、積和建設東北、積和建設北関東、積和建設埼玉、積和建設関東東神奈川、積和建設東東京、積和建設西東京、積和建設神奈川、積和建設静岡、積和建設中部、積和建設北陸、積和建設近畿、積和建設関西、積和建設中国、積和建設四国、積和建設九州、積水ハウスイイ

●経営におけるダイバーシティの取組の監督や推進

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、取組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、取組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組に対する評価・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組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	帝人株式会社	

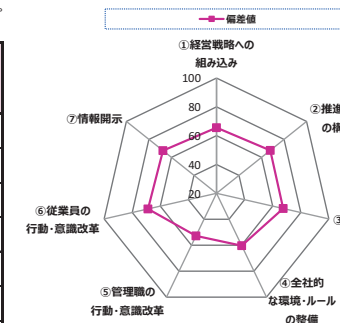
取組のポイント
(選定企業メッセージ)

これまで、女性管理職のKPIは、全社目標として設定していた。今年度から開始した新中期経営計画では、女性管理職のKPIの持ち方を変え、各事業や機能のトップ役員が自らKPIをコミットし、その合計を全社KPIとして設定した。各役員がKPIとなつたことにより、事業や機能が責任をもって女性社員を育成して登用していくという意識付けが強化された。

※実績値及び目標値は、企業からご回答の数値をそのまま掲載しております。

●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	65.6	51.6
②推進体制の構築	67.8	51.9
③ガバナンス	67.5	47.0
④全社的な環境・ルール整備	60.4	54.2
⑤管理職の行動・意識改革	52.8	49.3
⑥従業員の行動・意識改革	68.8	55.2
⑦情報開示	67.5	52.5



●正社員の実績値 ※回答対象エリアは日本国内。回答企業数は企業ごとに異なります。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	7,373人	161人	93人
女性	1,534人	44人	36人
女性比率	20.8%	27.3%	38.7%

●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
平均勤続年数	男性	18.9年	取得率	71.9%
	女性	16.5年	平均取得日数	13.7日
男性育児休業	取得率	(※1) 24.1%	平均法定外労働時間/月	14.2時間
	平均取得日数	15.0日	独自の育児休暇制度	有

(※1) 男性育児休業の取得率は、「配偶者出産年に係らず調査回答年度における育児取得した男性労働者数」÷「配偶者が回答年度内に出産した男性労働者数」×100で算出のため、100%を超えることもございます。

●取締役の実績値

	取締役(※2)	
	全数	社内取締役(※2)
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】(※3)	
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(※2)	執行役員(※2) (相当含む)	管理職
	全数	5人	24人
女性	1人	2人	117人
女性比率	20.0%	8.3%	4.8%

【女性管理職比率(または数)目標】(※3)	
目標年度	目標
2022年	174人

(※3) 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」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)項目は上場会社単位ベースの値で回答。

帝人、帝人ファーマ、帝人フロンティア、インフオコム

●経営におけるダイバーシティの取組の監督や推進

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、取組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、取組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組に対する評価・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組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	3861	王子ホールディングス株式会社



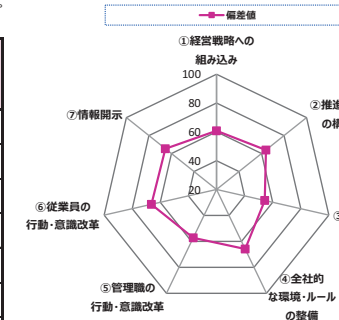
取組のポイント
(選定企業メッセージ)

CEOが委員長を務める「ダイバーシティ推進委員会」を筆頭に、グループ全体で女性活躍を推進。特に管理職の意識・マネジメント（行動）変革を重点課題として管理職への研修を積極的に行い、公正な育成・評価により女性管理職の増加に繋げ、管理職候補となる総合職には、キャリア意識醸成や能力開発につながる教育を実施。また、ワークライフマネジメント向上の一環として「働き方改革」の推進をはじめ育児と仕事の両立支援力を入れ、育休復帰者セミナーの実施や両立ハンドブックの配布、男性従業員の育児支援休暇（連続5日間有給）の取得推奨など様々な取組を行っている。

※実績値及び目標値は、企業からご回答の数値をそのまま掲載しております。

●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	60.7	56.0
②推進体制の構築	63.9	57.3
③ガバナンス	54.4	47.0
④全社的な環境・ルール整備	65.9	51.4
⑤管理職の行動・意識改革	57.2	52.7
⑥従業員の行動・意識改革	66.4	54.0
⑦情報開示	65.4	54.9



●正社員の実績値 ※回答対象エリアは日本国内。回答企業数は企業ごとに異なります。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	437人	16人	8人
女性	106人	8人	2人
女性比率	24.3%	50.0%	25.0%

●各制度の実績値

平均勤続年数	性別	19.0年	年次有給休暇	取得率	76.0%
女性	平均取得日数	12.0年	平均取得日数	15.0日	
	男性	10.0%	平均法定外労働時間/月	3.0時間	
男性育児休業	平均取得日数	11.0日	独自の育児休暇制度	有	

(※1) 男性育児休業の取得率は、「配偶者出産年に係らず調査回答年度における育休取得した男性労働者数」÷「配偶者が回答年度内に出産した男性労働者数」×100で算出のため、100%を超えることもございます。

●取締役の実績値

	取締役(※2)	
	全数	社内取締役(※2)
全数	12人	9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】(※3)	
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(※2)	執行役員(※2) (相当含む)	管理職
	全数	5人	1人
女性	1人	0人	24人
女性比率	20.0%	0.0%	9.8%

【女性管理職比率(または数)目標】(※3)	
目標年度	目標
2025年	12%

(※3) 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」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)項目は上場会社単位ベースの値で回答。
王子ホールディングス、王子マネジメントオフィス

●経営におけるダイバーシティの取組の監督や推進

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、取組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、取組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組に対する評価・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組や成果を入れている	●
その他	●

業種	証券コード	企業名
化学	4183	三井化学株式会社



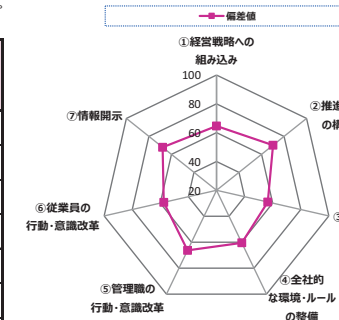
取組のポイント
(選定企業メッセージ)

D&Iは社内だけでなく社会全体で取り組むべき、という認識から女性活躍推進に限らず社内のマイノリティの活躍を目的とした取り組みを社内外に広める目的でFacebookで情報を発信している。フォロワー数163人と少ないが管理者のみが確認できる閲覧者数は数百~千人であり、最近では「三井化学の取り組みを参考に自社の取り組みを考えている」という話も聞く。

※実績値及び目標値は、企業からご回答の数値をそのまま掲載しております。

●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	64.6	50.2
②推進体制の構築	70.2	50.6
③ガバナンス	56.5	51.4
④全社的な環境・ルール整備	60.5	50.7
⑤管理職の行動・意識改革	66.3	49.1
⑥従業員の行動・意識改革	57.5	49.8
⑦情報開示	67.8	50.2



●正社員の実績値 ※回答対象エリアは日本国内。回答企業数は企業ごとに異なります。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	6,773人	245人	66人
女性	881人	43人	18人
女性比率	13.0%	17.6%	27.3%

●各制度の実績値

平均勤続年数	性別	18.9年	年次有給休暇	取得率	79.1%
女性	平均取得日数	20.4年	平均取得日数	15.8日	
	男性	48.0%	平均法定外労働時間/月	1.1時間	
男性育児休業	平均取得日数	13.2日	独自の育児休暇制度	有	

(※1) 男性育児休業の取得率は、「配偶者出産年に係らず調査回答年度における育休取得した男性労働者数」÷「配偶者が回答年度内に出産した男性労働者数」×100で算出のため、100%を超えることもございます。

●取締役の実績値

	取締役(※2)	
	全数	社内取締役(※2)
全数	8人	5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】(※3)	
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(※2)	執行役員(※2) (相当含む)	管理職
	全数	5人	49人
女性	0人	0人	47人
女性比率	0.0%	0.0%	3.0%


【女性管理職比率(または数)目標】(※3)	
目標年度	目標
2025年	10%

(※3) 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」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)項目は上場会社単位ベースの値で回答。
三井化学

●経営におけるダイバーシティの取組の監督や推進

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、取組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、取組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組に対する評価・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組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	積水化学工業株式会社	

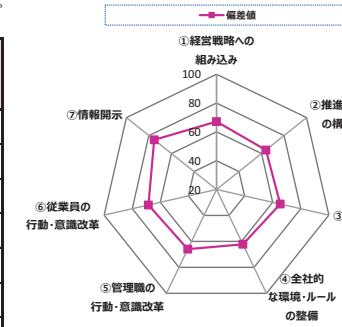
取組のポイント
(選定企業メッセージ)

2019年4月に社内から女性執行役員が1名誕生した。その執行役員がリーダーとなる社内塾*において、経営陣に対し女性の底力を経営に活かす方法を提案。代表的な提案は、①コロナ禍で家族の健康を守りたいお客様の要望を女性従業員がヒアリングし、セキスイハイムの商品開発やサービス開発に活用。②社内のトッパンナー社員による講演会など女性社員の意識改革につながる場の提供などである。この女性執行役員の提言により、社内の女性活躍推進への機運の高まりにつながっている。*社内塾：新任執行役員が当社グループの次世代リーダー候補を鍛える育成機会

*実績値及び目標値は、企業からご回答の数値をそのまま掲載しております。

●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	50.2
②推進体制の構築	63.9	50.6
③ガバナンス	65.4	51.4
④全社的な環境・ルール整備	62.2	50.7
⑤管理職の行動・意識改革	66.0	49.1
⑥従業員の行動・意識改革	68.5	49.8
⑦情報開示	75.3	50.2



●正社員の実績値 ※回答対象エリアは日本国内。回答企業数は企業ごとに異なります。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	3,643人	131人	33人
女性	570人	35人	4人
女性比率	15.6%	26.7%	12.1%

●各制度の実績値

平均勤続年数	性別	16.4年	年次有給休暇平均取得日数	取得率	71.4%
平均勤続年数	男性	16.4年	平均取得日数	13.6日	71.4%
	女性	11.8年			
男性育児休業	取得率	39.0%	平均法定外労働時間/月	0.0時間	独自の育児休暇制度
	平均取得日数	24.7日			

(※1) 男性育児休業の取得率は、「配偶者出産年に係らず調査回答年度における育休取得した男性労働者数」÷「配偶者が回答年度内に出生した男性労働者数」×100で算出のため、100%を超えることもございます。

●取締役の実績値

	取締役 (※2)	
	全数	社内取締役 (※2)
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】 (※3)	
目標年度	目標
-	-

●監査役・執行役員・管理職の実績値

	監査役 (※2)	執行役員 (※2) (相当含む)	管理職
	全数	5人	29人
女性	1人	1人	56人
女性比率	20.0%	3.4%	4.1%

【女性管理職比率 (または数) 目標】 (※3)	
目標年度	目標
2020年	200人

(※3) 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」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)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組の監督や推進

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、取組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、取組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組に対する評価・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組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株式会社	

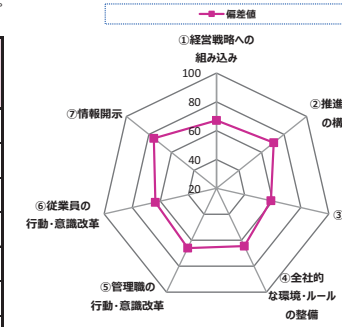
取組のポイント
(選定企業メッセージ)

製品部門にダイバーシティ推進担当者を設置し、各部門の現状に応じた活動を計画して推進する体制をとっている。他部門に比べて女性管理職が少ない生産部門では、2019年度に新任女性管理職と女性社員とのパネルディスカッションを開催し、ロールモデルを提示して管理職は決してハードルが高いものではないことの認識を促した。また、全国の生産拠点の女性社員間ネットワーク活動やウェブセミナーを開催した。

*実績値及び目標値は、企業からご回答の数値をそのまま掲載しております。

●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	50.2
②推進体制の構築	70.8	50.6
③ガバナンス	58.8	51.4
④全社的な環境・ルール整備	64.5	50.7
⑤管理職の行動・意識改革	66.1	49.1
⑥従業員の行動・意識改革	63.5	49.8
⑦情報開示	75.6	50.2



●正社員の実績値 ※回答対象エリアは日本国内。回答企業数は企業ごとに異なります。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	3,321人	67人	92人
女性	681人	22人	11人
女性比率	20.5%	32.8%	12.0%

●各制度の実績値

平均勤続年数	性別	18.3年	年次有給休暇平均取得日数	取得率	70.9%
平均勤続年数	男性	18.3年	平均取得日数	13.3日	70.9%
	女性	19.8年			
男性育児休業	取得率	4.4%	平均法定外労働時間/月	10.8時間	独自の育児休暇制度
	平均取得日数	116.5日			

(※1) 男性育児休業の取得率は、「配偶者出産年に係らず調査回答年度における育休取得した男性労働者数」÷「配偶者が回答年度内に出生した男性労働者数」×100で算出のため、100%を超えることもございます。

●取締役の実績値

	取締役 (※2)	
	全数	社内取締役 (※2)
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】 (※3)	
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 (※2)	執行役員 (※2) (相当含む)	管理職
	全数	4人	23人
女性	1人	0人	49人
女性比率	25.0%	0.0%	5.4%

【女性管理職比率 (または数) 目標】 (※3)	
目標年度	目標
2021年	8%

(※3) 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」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)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組の監督や推進

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、取組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、取組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組に対する評価・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組や成果を入れている	
その他	●

業種	証券コード	企業名	SHISEIDO
化学	4911	株式会社資生堂	

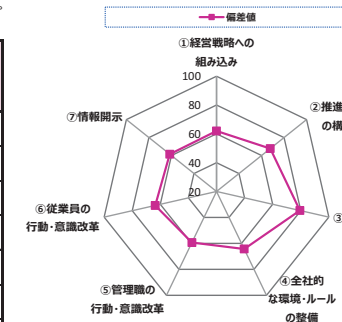
取組のポイント
(選定企業メッセージ)

・自分らしいリーダーシップの発見と管理職活用readiness度の醸成；女性リーダー育成塾「NEXT LEADERSHIP SESSION for WOMEN」・相手を尊重し、女性や若手社員の考え方を尊重、新しい可能性を見つけるためのマネジメント研修；アンコンシャスバイアストレーニング、Reverse Mentoring・役員及び海外リジョンのCEOに対する報酬を決定する長期インセンティブ指標の改善；女性管理職比率及び女性活躍に関する指標目標を業績目標と同レベルの目標として盛り込んでいる

※実績値及び目標値は、企業からご回答の数値をそのまま掲載しております。

●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	50.2
②推進体制の構築	67.8	50.6
③ガバナンス	79.4	51.4
④全社的な環境・ルールの整備	64.3	50.7
⑤管理職の行動・意識改革	59.3	49.1
⑥従業員の行動・意識改革	63.6	49.8
⑦情報開示	61.5	50.2



●正社員の実績値 ※回答対象エリアは日本国内。回答企業数は企業ごとに異なります。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	17,190人	658人	293人
女性	13,503人	534人	180人
女性比率	78.6%	81.2%	61.4%

●各制度の実績値

平均勤続年数	性別	15.0年	年次有給休暇	取得率	83.3%
		女性	14.5年	平均取得日数	12.0日
男性育児休業	取得率	22.3%	平均法定外労働時間/月	8.0時間	
	平均取得日数	25.0日	独自の育児休暇制度	有	

(※1) 男性育児休業の取得率は、「配偶者出産年に係らず調査回答年度における育児取得した男性労働者数」÷「配偶者が回答年度内に出生した男性労働者数」×100で算出のため、100%を超えることもございます。

●取締役の実績値

	取締役(※2)	
	全数	社内取締役(※2)
全数	8人	4人
女性	3人	1人
女性比率	37.5%	25.0%

【女性取締役比率(または数)目標】(※3)	
目標年度	目標
-	-

●監査役・執行役員・管理職の実績値

	監査役(※2)	執行役員(※2) (相当含む)	管理職
	全数	5人	19人
女性	3人	5人	387人
女性比率	60.0%	26.3%	32.0%

【女性管理職比率(または数)目標】(※3)	
目標年度	目標
2020年	40%

(※3) 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」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)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、イプサ、エテッセ、エトビス、エフティ資生堂、資生堂アスタック、ザ・キンザ、ジャパンリテールバージョン、資生堂パーラー、KODOMOLOGY、ヘアエッセシャル日本法人、花椿ファクトリー、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

●経営におけるダイバーシティの取組の監督や推進

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、取組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、取組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組に対する評価・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組や成果を入れている	●
その他	

業種	証券コード	企業名	中外製薬
医薬品	4519	中外製薬株式会社	

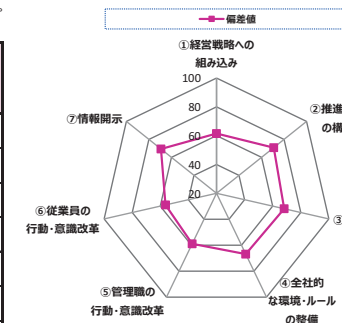
取組のポイント
(選定企業メッセージ)

女性マネジャー登用の促進を目的として、部門コミット体制を整備し、達成に向けた課題や取組み施策、育成方針等について役員・取締役で構成される会議体で共有・検討し、進捗をモニタリングしている。また、女性活躍推進に限らず、D&Iを推進していくうえでのキーパーソンとなるマネジャー全員を対象として、無意識バイアスについてのe-ラーニングを実施している。自身のバイアスに気づきコントロールしていくことで、職場での実践力向上を目指している。

※実績値及び目標値は、企業からご回答の数値をそのまま掲載しております。

●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	61.5	48.9
②推進体制の構築	70.8	49.7
③ガバナンス	68.2	53.6
④全社的な環境・ルールの整備	66.8	53.1
⑤管理職の行動・意識改革	58.9	49.3
⑥従業員の行動・意識改革	56.3	49.8
⑦情報開示	69.3	48.7



●正社員の実績値 ※回答対象エリアは日本国内。回答企業数は企業ごとに異なります。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	4,848人	111人	78人
女性	1,388人	57人	25人
女性比率	28.6%	51.4%	32.1%

●各制度の実績値

平均勤続年数	性別	18.4年	年次有給休暇	取得率	65.2%
		女性	13.3年	平均取得日数	14.6日
男性育児休業	取得率	83.9%	平均法定外労働時間/月	3.0時間	
	平均取得日数	15.4日	独自の育児休暇制度	有	

(※1) 男性育児休業の取得率は、「配偶者出産年に係らず調査回答年度における育児取得した男性労働者数」÷「配偶者が回答年度内に出生した男性労働者数」×100で算出のため、100%を超えることもございます。

●取締役の実績値

	取締役(※2)	
	全数	社内取締役(※2)
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】(※3)	
目標年度	目標
-	-

●監査役・執行役員・管理職の実績値

	監査役(※2)	執行役員(※2) (相当含む)	管理職
	全数	5人	18人
女性	1人	2人	216人
女性比率	20.0%	11.1%	14.7%

【女性管理職比率(または数)目標】(※3)	
目標年度	目標
2021年	16%

(※3) 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」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)項目は上場会社単位ベースの値で回答。

中外製薬

●経営におけるダイバーシティの取組の監督や推進

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、取組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、取組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組に対する評価・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組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株式会社



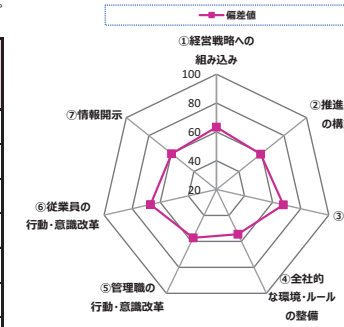
取組のポイント
(選定企業メッセージ)

「人材で勝つ」会社の実現に向け、意欲ある多様な人材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はもちろん、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。

※実績値及び目標値は、企業からご回答の数値をそのまま掲載しております。

● **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	63.3	53.0
②推進体制の構築	59.3	53.9
③ガバナンス	67.7	51.5
④全社的な環境・ルールの整備	54.4	49.1
⑤管理職の行動・意識改革	57.2	52.5
⑥従業員の行動・意識改革	66.9	54.9
⑦情報開示	59.8	50.9



● **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ります。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	7,909人	235人	220人
女性	991人	34人	35人
女性比率	12.5%	14.5%	15.9%

● **各制度の実績値**

平均勤続年数	性別	18.7年	年次有給休暇取得率	91.4%
女性	男性	15.4年	平均取得日数	18.1日
	女性	15.0%	平均法定外労働時間/月	19.9時間
男性育児休業	取得率	69.0日	独自の育児休暇制度	-

(※1) 男性育児休業の取得率は、「配偶者出産年に係らず調査回答年度における育休取得した男性労働者数」÷「配偶者が回答年度内に出産した男性労働者数」×100で算出のため、100%を超えることもございます。

● **取締役の実績値**

	取締役 (※2)	
	全数	社内取締役 (※2)
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】 (※3)	
目標年度	目標
-	-

● **監査役・執行役員・管理職の実績値**

	監査役 (※2)	執行役員 (※2) (相当含む)	管理職
	全数	4人	32人
女性	1人	1人	54人
女性比率	25.0%	3.1%	3.5%

【女性管理職比率 (または数) 目標】 (※3)	
目標年度	目標
-	-

(※3) 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」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)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組の監督や推進**

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、取組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、取組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組に対する評価・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組や成果を入れている	
その他	●

業種	証券コード	企業名
鉄鋼	5401	日本製鉄株式会社



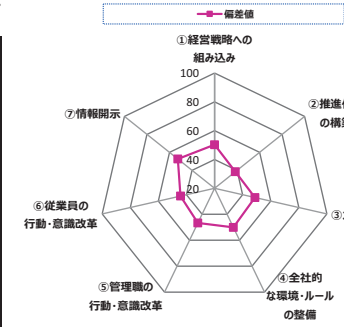
取組のポイント
(選定企業メッセージ)

当社は、少子高齢化が進む中で、スタッフ職場、操業、整備職場を問わず、高齢者や女性等、多様な人材がより一層活躍できる職場環境を整備する観点から、法定を上回る育児休業制度や育児・介護等のために退職した社員の再入社制度、配偶者海外転勤同行休職制度、育児・介護のために転勤が困難な社員に対する一時的な転勤免除措置等を導入している他、出産・育児期にある社員が安心して交替勤務を続けられるよう、製鉄所に24時間対応の保育所を設置するなど、仕事と家庭生活の両立を支援している。

※実績値及び目標値は、企業からご回答の数値をそのまま掲載しております。

● **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	50.3	49.5
②推進体制の構築	38.5	45.9
③ガバナンス	48.8	45.9
④全社的な環境・ルールの整備	50.1	45.7
⑤管理職の行動・意識改革	46.7	48.9
⑥従業員の行動・意識改革	44.2	46.7
⑦情報開示	52.6	48.8



● **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ります。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	27,096人	1,194人	192人
女性	2,670人	279人	2人
女性比率	9.9%	23.4%	1.0%

● **各制度の実績値**

平均勤続年数	性別	15.6年	年次有給休暇取得率	81.3%
女性	男性	10.6年	平均取得日数	16.3日
	女性	4.6%	平均法定外労働時間/月	3.2時間
男性育児休業	取得率	30.1日	独自の育児休暇制度	有

(※1) 男性育児休業の取得率は、「配偶者出産年に係らず調査回答年度における育休取得した男性労働者数」÷「配偶者が回答年度内に出産した男性労働者数」×100で算出のため、100%を超えることもございます。

● **取締役の実績値**

	取締役 (※2)	
	全数	社内取締役 (※2)
全数	18人	11人
女性	1人	0人
女性比率	5.6%	0.0%

【女性取締役比率 (または数) 目標】 (※3)	
目標年度	目標
-	-

● **監査役・執行役員・管理職の実績値**

	監査役 (※2)	執行役員 (※2) (相当含む)	管理職
	全数	-	47人
女性	-	1人	32人
女性比率	-	2.1%	0.9%


【女性管理職比率 (または数) 目標】 (※3)	
目標年度	目標
2020年	42人

(※3) 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」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)項目は上場会社単位ベースの値で回答。
日本製鉄

● **経営におけるダイバーシティの取組の監督や推進**

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、取組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、取組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組に対する評価・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組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	5802	住友電気工業株式会社	

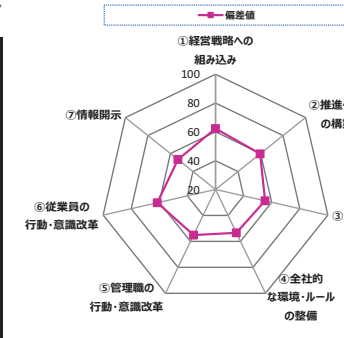
取組のポイント
(選定企業メッセージ)

ダイバーシティを推進するために、2014年から人事部に専任組織を設置しており、2020年6月には取り組み強化のため、人事部内の組織を独立させ、新たにダイバーシティ・インクルージョン部を社長直轄組織として編成している。20年には、会長と女性執行役員がダイバーシティ・インクルージョンの意義などについて対談し、その対談動画も全社員へ公開している。女性の観点を含め、ダイバーシティ・インクルージョンの意義についての全社員への意識向上と風土醸成に取り組んでいる。

※実績値及び目標値は、企業からご回答の数値をそのまま掲載しております。

●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	62.3	51.2
②推進体制の構築	59.7	50.9
③ガバナンス	55.3	47.1
④全社的な環境・ルール整備	53.4	47.6
⑤管理職の行動・意識改革	55.1	49.3
⑥従業員の行動・意識改革	61.4	49.7
⑦情報開示	53.3	49.0



●正社員の実績値 ※回答対象エリアは日本国内。回答企業業種は企業ごとに異なります。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	11,403人	383人	167人
女性	1,616人	94人	16人
女性比率	14.2%	24.5%	9.6%

●各制度の実績値

平均勤続年数	性別	20.4年	年次有給休暇	取得率	81.5%
平均勤続年数	男性	20.4年	平均取得日数	16.9日	16.9日
	女性	16.9年			
男性育児休業	取得率	51.3%	平均法定外労働時間/月	17.5時間	独自の育児休暇制度
	平均取得日数	11.4日			

(※1) 男性育児休業の取得率は、「配偶者出産年に係らず調査回答年度における育児取得した男性労働者数」÷「配偶者が回答年度内に出産した男性労働者数」×100で算出のため、100%を超えることもございます。

●取締役の実績値

	取締役 (※2)	
	全数	社内取締役 (※2)
全数	12人	9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】 (※3)	
目標年度	目標
-	-

●監査役・執行役員・管理職の実績値

	監査役 (※2)	執行役員 (※2) (相当含む)	管理職
	全数	5人	32人
女性	1人	1人	58人
女性比率	20.0%	3.1%	2.1%


【女性管理職比率 (または数) 目標】 (※3)	
目標年度	目標
2021年	2.5%

(※3) 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」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)項目は上場会社単位ベースの値で回答。
住友電気工業

●経営におけるダイバーシティの取組の監督や推進

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、取組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、取組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組に対する評価・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組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	株式会社 L I X I L	

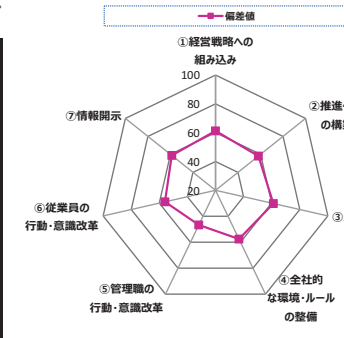
取組のポイント
(選定企業メッセージ)

国内事業を活性化させるための人事プログラム「変わらないと、LIXIL」を開始し、その一環として働き方の変革に取り組んでおり、フラットでオープンなコミュニケーションを取り、個々の状況に応じたより柔軟で多様な働き方が出来る環境づくりを進めている。テレワーク制度においてはこれまでの上限制限を撤廃、利用者数の増加に合わせITシステムの強化など環境整備を進め対応した。20年10月からは、コアタイムを廃止し午前5時から午後10時まで自由に働く時間を決められるスーパーフレックス制度がスタート、より柔軟で多様な働き方への転換を加速させていく。

※実績値及び目標値は、企業からご回答の数値をそのまま掲載しております。

●偏差値 (評価の側面別)

側面	偏差値	業種平均偏差値
①経営戦略への組み込み	61.3	44.3
②推進体制の構築	58.1	46.2
③ガバナンス	61.2	50.1
④全社的な環境・ルール整備	57.5	42.3
⑤管理職の行動・意識改革	46.7	44.1
⑥従業員の行動・意識改革	56.0	43.1
⑦情報開示	58.8	44.5



●正社員の実績値 ※回答対象エリアは日本国内。回答企業業種は企業ごとに異なります。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	17,050人	224人	71人
女性	4,076人	96人	16人
女性比率	23.9%	42.9%	22.5%

●各制度の実績値

平均勤続年数	性別	22.7年	年次有給休暇	取得率	57.8%
平均勤続年数	男性	22.7年	平均取得日数	11.0日	11.0日
	女性	17.9年			
男性育児休業	取得率	3.1%	平均法定外労働時間/月	23.5時間	独自の育児休暇制度
	平均取得日数	120.0日			

(※1) 男性育児休業の取得率は、「配偶者出産年に係らず調査回答年度における育児取得した男性労働者数」÷「配偶者が回答年度内に出産した男性労働者数」×100で算出のため、100%を超えることもございます。

●取締役の実績値

	取締役 (※2)	
	全数	社内取締役 (※2)
全数	17人	11人
女性	4人	3人
女性比率	23.5%	27.3%

【女性取締役比率 (または数) 目標】 (※3)	
目標年度	目標
-	-

●監査役・執行役員・管理職の実績値

	監査役 (※2)	執行役員 (※2) (相当含む)	管理職
	全数	-	-
女性	-	-	171人
女性比率	-	-	5.7%

【女性管理職比率 (または数) 目標】 (※3)	
目標年度	目標
-	-

(※3) 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」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)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組の監督や推進

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、取組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、取組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組に対する評価・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組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	ダイキン工業株式会社	

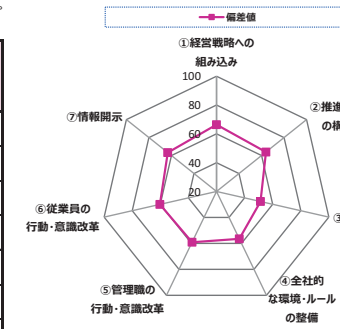
取組のポイント
(選定企業メッセージ)

2019年より大阪大学と共同で、女性のキャリアアップに向けた教育プログラムを実施している。工学分野での女性の占める割合は低く、上位職として働く女性エンジニアはさらに少数である現状を受け、若手女性技術者が理系女子大学院生とともに自分らしいリーダーシップを学ぶ「女子エンジニアリーダープログラム」を開始。さらに、仕事と育児を両立する社員のキャリア形成において、育児休暇中の期間をキャリアアップのために有効活用させるため、育休中に大阪大学の授業を受講することができる「育休中キャリアアップ支援プログラム」も開始した。

※実績値及び目標値は、企業からご回答の数値をそのまま掲載しております。

●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	66.4	46.7
②推進体制の構築	63.9	46.0
③ガバナンス	51.3	43.8
④全社的な環境・ルール整備	56.5	44.5
⑤管理職の行動・意識改革	59.1	45.9
⑥従業員の行動・意識改革	60.3	46.5
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。回答企業数は企業ごとに異なります。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	8,583人	431人	93人
女性	1,408人	123人	9人
女性比率	16.4%	28.5%	9.7%

●各制度の実績値

平均勤続年数	性別	16.9年	年次有給休暇	取得率	95.7%
女性	11.0年	平均取得日数	20.2日	男性	17.3時間
	95.8%	平均法定外労働時間/月	17.3時間		
男性	11.9日	独自の育児休暇制度	-	取得率	95.7%
	11.9日	平均取得日数	-	取得率	95.7%

(※1) 男性育児休業の取得率は、「配偶者出産年に係らず調査回答年度における育児取得した男性労働者数」÷「配偶者が回答年度内に出産した男性労働者数」×100で算出のため、100%を超えることもございます。

●取締役の実績値

	取締役 (※2)	
	全数	社内取締役 (※2)
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】 (※3)	
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 (※2)	執行役員 (※2) (相当含む)	管理職
	全数	4人	28人
女性	0人	0人	63人
女性比率	0.0%	0.0%	5.4%

【女性管理職比率 (または数) 目標】 (※3)	
目標年度	目標
2020年	100人

(※3) 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」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)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組の監督や推進

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、取組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、取組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組に対する評価・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組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	日本精工株式会社	

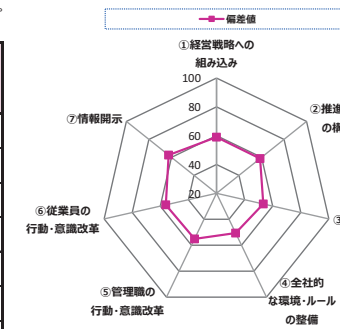
取組のポイント
(選定企業メッセージ)

NSKでは、ダイバーシティ&インクルージョンの中でも女性活躍推進を経営課題の一つと捉えている。推進のため、①トップがメッセージを出し続け、②ロードマップ (10か年のビジョン) を持ちながら、③専任組織を設置している。2020年も女性専用の研修など女性活躍を中心としながら、その他にも外国籍、LGBT、両立支援など幅広くD&Iのすそ野を広げている。また、ダイバーシティと働き方改革を両輪とし、リモートワークなどを推進してきたことが総合的に評価され、今回受賞できたものと考えている。

※実績値及び目標値は、企業からご回答の数値をそのまま掲載しております。

●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	59.0	46.7
②推進体制の構築	58.7	46.0
③ガバナンス	53.3	43.8
④全社的な環境・ルール整備	50.6	44.5
⑤管理職の行動・意識改革	55.1	45.9
⑥従業員の行動・意識改革	56.1	46.5
⑦情報開示	62.5	46.7



●正社員の実績値 ※回答対象エリアは日本国内。回答企業数は企業ごとに異なります。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	8,960人	231人	69人
女性	846人	37人	5人
女性比率	9.4%	16.0%	7.2%

●各制度の実績値

平均勤続年数	性別	16.8年	年次有給休暇	取得率	85.0%
女性	11.3年	平均取得日数	16.2日	男性	11.5時間
	26.8%	平均法定外労働時間/月	11.5時間		
男性	9.7日	独自の育児休暇制度	有	取得率	85.0%
	9.7日	平均取得日数	有	取得率	85.0%

(※1) 男性育児休業の取得率は、「配偶者出産年に係らず調査回答年度における育児取得した男性労働者数」÷「配偶者が回答年度内に出産した男性労働者数」×100で算出のため、100%を超えることもございます。

●取締役の実績値

	取締役 (※2)	
	全数	社内取締役 (※2)
全数	40人	35人
女性	2人	1人
女性比率	5.0%	2.9%

【女性取締役比率 (または数) 目標】 (※3)	
目標年度	目標
-	-

●監査役・執行役員・管理職の実績値

	監査役 (※2)	執行役員 (※2) (相当含む)	管理職
	全数	-	-
女性	-	-	19人
女性比率	-	-	1.9%

【女性管理職比率 (または数) 目標】 (※3)	
目標年度	目標
2021年	3.8%

(※3) 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」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)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組の監督や推進

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、取組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、取組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組に対する評価・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組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	オムロン株式会社



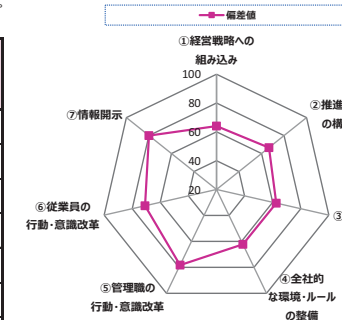
取組のポイント
(選定企業メッセージ)

当社は、2021年3月末までに女性管理職比率8%以上を目標とし、次世代の女性リーダー育成に注力。2012年から毎年実施しているOMRON WOMEN WILL研修に加え、2018年度から管理職へチャレンジする母数を増やす施策「マネジメント力育成強化プログラム」を導入。本施策は、部門から推薦された能力・ポテンシャルのある女性候補者が、自身の強点、啓発点を明確に把握した上で、マネジメント能力を向上し、本人が上位職へチャレンジするためのものである。一例：メンター制度（既任女性管理職にメンターがつき、サポート体制を構築）

※実績値及び目標値は、企業からご回答の数値をそのまま掲載しております。

●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	64.0	50.6
②推進体制の構築	66.6	51.8
③ガバナンス	62.6	49.9
④全社的な環境・ルールの整備	62.3	50.7
⑤管理職の行動・意識改革	78.3	50.0
⑥従業員の行動・意識改革	70.9	50.5
⑦情報開示	80.0	50.6



●正社員の実績値 ※回答対象エリアは日本国内。回答企業数は企業ごとに異なります。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	11,022人	174人	99人
女性	2,364人	40人	17人
女性比率	21.4%	23.0%	17.2%

●各制度の実績値

平均勤続年数	性別	19.0年	年次有給休暇	取得率	75.0%
平均勤続年数	男性	19.0年	平均取得日数	17.2日	75.0%
	女性	15.8年			
男性育児休業	取得率	0.1%	平均法定外労働時間/月	8.0時間	独自の育児休暇制度
	平均取得日数	80.2日			

(※1) 男性育児休業の取得率は、「配偶者出産年に係らず調査回答年度における育児取得した男性労働者数」÷「配偶者が回答年度内に出産した男性労働者数」×100で算出のため、100%を超えることもございます。

●取締役の実績値

	取締役(※2)	
	全数	社内取締役(※2)
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】(※3)	
目標年度	目標
-	-

●監査役・執行役員・管理職の実績値

	監査役(※2)	執行役員(※2) (相当含む)	管理職
	全数	4人	27人
女性	0人	2人	90人
女性比率	0.0%	7.4%	5.9%

【女性管理職比率(または数)目標】(※3)	
目標年度	目標
2020年	8%

(※3) 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」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)項目は上場会社単位ベースの値で回答。

オムロン、オムロン阿蘇、オムロンアミューズメント、オムロン エキスパートリンク、オムロン エフェーストア、オムロン関西制御機器、オムロン京都太陽、オムロンサイエンス、オムロン スイッチアンドデバイス、オムロン住居ロジスティック、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、オムロン太陽、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、オムロンヘルスケア、オムロンヘルスケアマーケティング、オムロンベンチャーズ、オムロンリレーアンドデバイス、S K ソリューションズ、エフ・イー・アネックス、エフ・イー・テクノ、業電社、ヒューマンリソース研究所、オムロン プレシジョンテクノロジー

●経営におけるダイバーシティの取組の監督や推進

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、取組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、取組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組に対する評価・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組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	株式会社堀場製作所



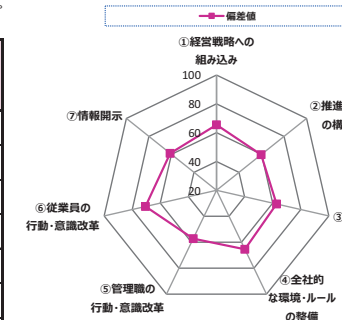
取組のポイント
(選定企業メッセージ)

推進部署が軸となり、経営トップ、現場メンバーによるワーキンググループ、人事部門が三位一体となるよう強固なダイバーシティ推進体制基盤を継続して構築している。女性活躍推進の取り組みの中では①女性当事者の視野の拡大②斜めの上りや女性管理職スポンサー・メンターとのネットワーク構築③ワーキングマザーのネットワーク構築に焦点を置き、研修や情報交換ランチ会などを継続実施。また、これらの活動により推進体制を見える化することでキャリアに悩む女性従業員の個別相談も増加しており、セーフティネットとしての機能も確実に果たしている。

※実績値及び目標値は、企業からご回答の数値をそのまま掲載しております。

●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	50.6
②推進体制の構築	59.7	51.8
③ガバナンス	62.8	49.9
④全社的な環境・ルールの整備	65.4	50.7
⑤管理職の行動・意識改革	57.2	50.0
⑥従業員の行動・意識改革	70.6	50.5
⑦情報開示	61.1	50.6



●正社員の実績値 ※回答対象エリアは日本国内。回答企業数は企業ごとに異なります。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	1,505人	103人	19人
女性	370人	40人	2人
女性比率	24.6%	38.8%	10.5%

●各制度の実績値

平均勤続年数	性別	13.2年	年次有給休暇	取得率	65.9%
平均勤続年数	男性	13.2年	平均取得日数	12.2日	65.9%
	女性	10.1年			
男性育児休業	取得率	39.2%	平均法定外労働時間/月	17.6時間	独自の育児休暇制度
	平均取得日数	8.5日			

(※1) 男性育児休業の取得率は、「配偶者出産年に係らず調査回答年度における育児取得した男性労働者数」÷「配偶者が回答年度内に出産した男性労働者数」×100で算出のため、100%を超えることもございます。

●取締役の実績値

	取締役(※2)	
	全数	社内取締役(※2)
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】(※3)	
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(※2)	執行役員(※2) (相当含む)	管理職
	全数	3人	21人
女性	1人	1人	28人
女性比率	33.3%	4.8%	11.0%

【女性管理職比率(または数)目標】(※3)	
目標年度	目標
2023年	20%


(※3) 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」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)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組の監督や推進

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、取組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、取組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組に対する評価・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組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	7259	アイシン精機株式会社 (2021年4月1日より、株式会社アイシンに社名変更)	

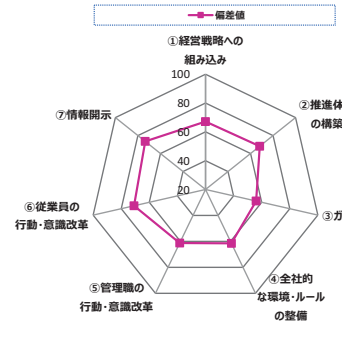
取組のポイント
(選定企業メッセージ)

①社長が働きが改革委員長となり仕事のやり方変革・環境整備を推進(業務効率化・残業ゼロ活動等)。各職場では生産性と働きが向上活動(カルル会議、働き可視化、1 on 1等)を実施し、好事例を全社共有。②生産性意識を高めるため「生産性」を評価視点に追加。③男性育児100%宣言を社内外に発信。配偶者出産時の特別休暇制度の支払資金割合・日数の拡大。④副社長をトップとした女性活躍推進プロジェクト(きりり)を管理職へ拡大。役員登用を見据えた更なる成長・活躍を促進。⑤仕事と家庭を両立しながらキャリア形成を考えるキャリア申告制度導入。

※実績値及び目標値は、企業からご回答の数値をそのまま掲載しております。

●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	47.6
②推進体制の構築	68.2	47.8
③ガバナンス	56.1	47.7
④全社的な環境・ルール整備	61.5	45.0
⑤管理職の行動・意識改革	61.2	49.8
⑥従業員の行動・意識改革	70.9	49.7
⑦情報開示	73.5	47.6



●正社員の実績値 ※回答対象エリアは日本国内。回答企業数は企業ごとに異なります。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	15,343人	578人	17人
女性	1,987人	101人	1人
女性比率	13.0%	17.5%	5.9%

●各制度の実績値

平均勤続年数	性別	年数	年次有給休暇	取得率	平均取得日数
平均勤続年数	男性	16.8年	平均取得日数	98.7%	19.4日
	女性	13.4年			
男性育児休業	取得率	8.5%	平均法定外労働時間/月	25.0時間	独自の育児休暇制度
	平均取得日数	91.3日			

(※1) 男性育児休業の取得率は、「配偶者出産年に係らず調査回答年度における育児取得した男性労働者数」÷「配偶者が回答年度内に出産した男性労働者数」×100で算出のため、100%を超えることもございます。

●取締役の実績値

	取締役(※2)	
	全数	社内取締役(※2)
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】(※3)	
目標年度	目標
2030年	22%

●監査役・執行役員・管理職の実績値

	監査役(※2)	執行役員(※2) (相当含む)	管理職
	全数	5人	17人
女性	0人	0人	69人
女性比率	0.0%	0.0%	3.1%


【女性管理職比率(または数)目標】(※3)	
目標年度	目標
2030年	7%

(※3) 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」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)項目は上場会社単位ベースの値で回答。
アイシン精機

●経営におけるダイバーシティの取組の監督や推進

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、取組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、取組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組に対する評価・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組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	株式会社島津製作所	

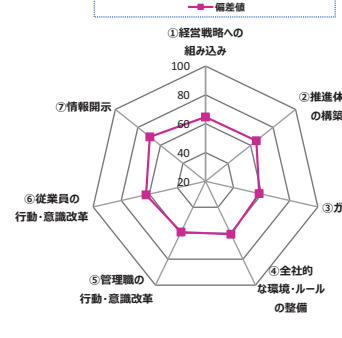
取組のポイント
(選定企業メッセージ)

D&Iの基礎e-learningを実施。当社ならではの課題に向き合うために、企画、内容、実施方法まで自社内で制作。管理職を目指すことに迷う社員へのメッセージとして、管理職の生の声も掲載した。また、「ダイバーシティを考える日」を設定し、アンコンジャスバイアスをテーマとしたオンライン講演会、意識調査を実施。これらの取り組みすべてでアンケートを行い、結果を社内公表。把握できていなかった課題の抽出が次の取り組みにつながり、結果公表が社員の多様な意見を社内で広く知る機会になるよう、取り組みが循環できることを目指して活動している。

※実績値及び目標値は、企業からご回答の数値をそのまま掲載しております。

●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	64.6	49.4
②推進体制の構築	65.1	50.3
③ガバナンス	58.2	52.4
④全社的な環境・ルール整備	60.8	51.9
⑤管理職の行動・意識改革	59.1	47.7
⑥従業員の行動・意識改革	62.3	47.8
⑦情報開示	69.4	52.6



●正社員の実績値 ※回答対象エリアは日本国内。回答企業数は企業ごとに異なります。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	3,424人	140人	29人
女性	658人	52人	17人
女性比率	19.2%	37.1%	58.6%

●各制度の実績値

平均勤続年数	性別	年数	年次有給休暇	取得率	平均取得日数
平均勤続年数	男性	18.8年	平均取得日数	78.8%	15.6日
	女性	15.0年			
男性育児休業	取得率	13.6%	平均法定外労働時間/月	6.8時間	独自の育児休暇制度
	平均取得日数	103.3日			

(※1) 男性育児休業の取得率は、「配偶者出産年に係らず調査回答年度における育児取得した男性労働者数」÷「配偶者が回答年度内に出産した男性労働者数」×100で算出のため、100%を超えることもございます。

●取締役の実績値

	取締役(※2)	
	全数	社内取締役(※2)
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】(※3)	
目標年度	目標
-	-

●監査役・執行役員・管理職の実績値

	監査役(※2)	執行役員(※2) (相当含む)	管理職
	全数	4人	26人
女性	0人	1人	25人
女性比率	0.0%	3.8%	2.9%

【女性管理職比率(または数)目標】(※3)	
目標年度	目標
2020年	5%

(※3) 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」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)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組の監督や推進

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、取組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、取組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組に対する評価・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組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	7862	トッパン・フォームズ株式会社	TOPPAN FORMS

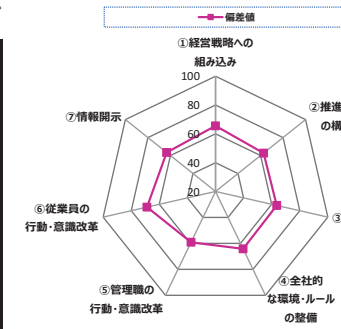
取組のポイント
(選定企業メッセージ)

女性活躍には女性個人の意識・マネジメント（育成・管理職の意識改革）・環境整備（風土醸成・制度）の3つが必要不可欠と考え、両立支援と活躍に向けた取り組みを継続的に実施。育児休業取得者への上司を交えた三者面談や復帰前とフォローアップの研修、管理職向けにはダイバーシティ研修やキャリア支援研修、女性管理職研修を行い、更には多様な人材が活躍できるようテレワーク制度の拡充など、女性活躍を推進する社内風土づくりに注力している。

※実績値及び目標値は、企業からご回答の数値をそのまま掲載しております。

●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	65.6	51.9
②推進体制の構築	62.7	51.5
③ガバナンス	63.6	51.3
④全社的な環境・ルール整備	64.2	50.4
⑤管理職の行動・意識改革	59.1	51.9
⑥従業員の行動・意識改革	68.8	51.1
⑦情報開示	63.4	51.8



●正社員の実績値 ※回答対象エリアは日本国内。回答企業業種は企業ごとに異なります。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	1,945人	67人	35人
女性	502人	34人	11人
女性比率	25.8%	50.7%	31.4%

●各制度の実績値

平均勤続年数	性別	20.4年	年次有給休暇	取得率	57.8%
		女性	12.1年	平均取得日数	10.7日
男性育児休業	取得率	77.5%	平均法定外労働時間/月	22.0時間	
	平均取得日数	3.4日	独自の育児休暇制度	有	

(※1) 男性育児休業の取得率は、「配偶者出産年に係らず調査回答年度における育児取得した男性労働者数」÷「配偶者が回答年度内に出産した男性労働者数」×100で算出のため、100%を超えることもございます。

●取締役の実績値

	取締役(※2)	
	全数	社内取締役(※2)
全数	12人	8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】(※3)	
目標年度	目標
-	-

●監査役・執行役員・管理職の実績値

	監査役(※2)	執行役員(※2) (相当含む)	管理職
	全数	4人	13人
女性	1人	0人	56人
女性比率	25.0%	0.0%	7.9%

【女性管理職比率(または数)目標】(※3)	
目標年度	目標
2023年	10%

(※3) 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」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)項目は上場会社単位ベースの値で回答。
トッパン・フォームズ

●経営におけるダイバーシティの取組の監督や推進

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、取組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、取組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組に対する評価・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組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	凸版印刷株式会社	TOPPAN

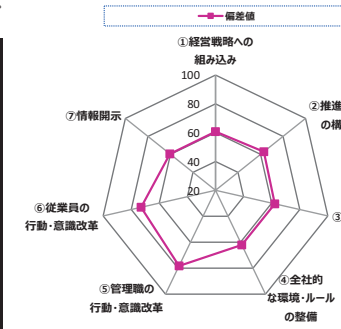
取組のポイント
(選定企業メッセージ)

ダイバーシティ推進室を中心に部門横断的な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「はくむプログラム」をオンラインで全国展開し、育児休業からの円滑な復職支援や育児期社員のネットワークの構築、職場全体で仕事と育児の両立について学び考える機会を提供し、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、全国に「ダイバーシティ推進委員」を置き、連携しつつ各事業所毎に、女性活躍に留まらないD&I全般の課題を抽出し、各々効果的な施策を展開する仕組みとして機能している。

※実績値及び目標値は、企業からご回答の数値をそのまま掲載しております。

●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	60.7	51.9
②推進体制の構築	62.9	51.5
③ガバナンス	62.2	51.3
④全社的な環境・ルール整備	62.1	50.4
⑤管理職の行動・意識改革	78.3	51.9
⑥従業員の行動・意識改革	73.0	51.1
⑦情報開示	60.5	51.8



●正社員の実績値 ※回答対象エリアは日本国内。回答企業業種は企業ごとに異なります。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	10,330人	411人	68人
女性	2,207人	184人	17人
女性比率	21.4%	44.8%	25.0%

●各制度の実績値

平均勤続年数	性別	20.1年	年次有給休暇	取得率	60.6%
		女性	10.9年	平均取得日数	11.1日
男性育児休業	取得率	57.7%	平均法定外労働時間/月	23.0時間	
	平均取得日数	12.4日	独自の育児休暇制度	有	

(※1) 男性育児休業の取得率は、「配偶者出産年に係らず調査回答年度における育児取得した男性労働者数」÷「配偶者が回答年度内に出産した男性労働者数」×100で算出のため、100%を超えることもございます。

●取締役の実績値

	取締役(※2)	
	全数	社内取締役(※2)
全数	16人	15人
女性	2人	0人
女性比率	12.5%	0.0%

【女性取締役比率(または数)目標】(※3)	
目標年度	目標
-	-

●監査役・執行役員・管理職の実績値

	監査役(※2)	執行役員(※2) (相当含む)	管理職
	全数	5人	38人
女性	1人	1人	101人
女性比率	20.0%	2.6%	4.1%


【女性管理職比率(または数)目標】(※3)	
目標年度	目標
2030年	50%

(※3) 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」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)項目は上場会社単位ベースの値で回答。
凸版印刷

●経営におけるダイバーシティの取組の監督や推進

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、取組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、取組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組に対する評価・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組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	東京瓦斯株式会社	

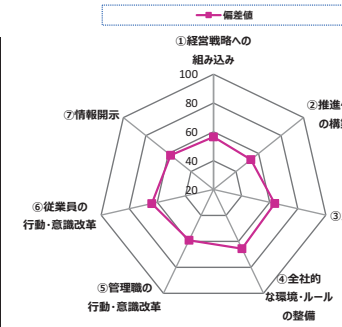
取組のポイント
(選定企業メッセージ)

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D&Iに取り組んでいる。当社はこれまで、女性活躍も含めてダイバーシティに関する勤務制度の充実の他にメンター制度の導入、毎年各種セミナーや情報提供を集中的に行う期間を設けて多くのグループ員が参加している。昨年度は「女性フォーラム」と題し、女性常務執行役員によるキャリアに関する講話や、当社グループでリーダーとして活躍している女性社員によるパネルディスカッション、各社の女性活躍の取り組みを一堂で紹介する展示をし、約300名が参加した。

※実績値及び目標値は、企業からご回答の数値をそのまま掲載しております。

●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	56.5	48.9
②推進体制の構築	53.2	49.9
③ガバナンス	63.6	52.3
④全社的な環境・ルール整備	65.6	50.6
⑤管理職の行動・意識改革	59.1	53.6
⑥従業員の行動・意識改革	63.9	54.0
⑦情報開示	58.1	53.5



●正社員の実績値 ※回答対象エリアは日本国内。回答企業数は企業ごとに異なります。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	7,513人	218人	18人
女性	1,202人	60人	1人
女性比率	16.0%	27.5%	5.6%

●各制度の実績値

平均勤続年数		19.7年	年次有給休暇 平均取得日数	取得率 79.0%
		女性		
男性	18.5年	15.8日	15.9時間	79.0%
	女性	15.8日		
男性育児休業	5.2%	15.9時間	15.9時間	有
	97.1日	有		

(※1) 男性育児休業の取得率は、「配偶者出産年に係らず調査回答年度における育児取得した男性労働者数」÷「配偶者が回答年度内に出産した男性労働者数」×100で算出のため、100%を超えることもございます。

●取締役の実績値

	取締役 (※2)	
	全数	社内取締役 (※2)
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】 (※3)	
目標年度	目標
-	-

●監査役・執行役員・管理職の実績値

	監査役 (※2)	執行役員 (※2) (相当含む)	管理職
	全数	5人	30人
女性	1人	2人	230人
女性比率	20.0%	6.7%	8.2%


【女性管理職比率 (または数) 目標】 (※3)	
目標年度	目標
2020年	10%

(※3) 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」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)項目は上場会社単位ベースの値で回答。
東京ガス

●経営におけるダイバーシティの取組の監督や推進

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、取組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、取組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組に対する評価・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組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	東急株式会社	

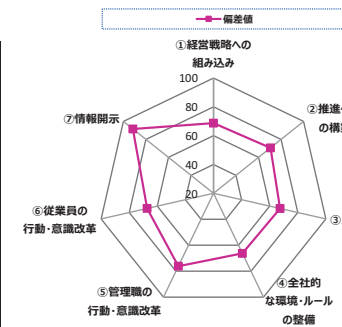
取組のポイント
(選定企業メッセージ)

制度面では、2020年4月より在宅勤務の対象を一部社員（育児、介護等）から全社員に拡大、加えて、自宅保育・介護等の事由がある社員に対し、5～22時中での柔軟なスライド勤務を特例許可した。同年10月からは在宅勤務（全社員）を制度化し、あわせて業務効率・成果が期待できる他の場所での勤務も可能とした。風土・マインド面では、2020年度より月刊の社内向けダイバーシティ情報発信メディア「Dマガジン」配信を開始。2019年度末における女性管理職比率は7.7%、男性育児取得率は82.1%と女性活躍推進の土壌が確実に醸成されている。

※実績値及び目標値は、企業からご回答の数値をそのまま掲載しております。

●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	70.6	47.1
③ガバナンス	67.4	48.5
④全社的な環境・ルール整備	66.3	46.2
⑤管理職の行動・意識改革	76.2	48.4
⑥従業員の行動・意識改革	67.3	46.9
⑦情報開示	91.6	49.3



●正社員の実績値 ※回答対象エリアは日本国内。回答企業数は企業ごとに異なります。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	1,417人	211人	36人
女性	580人	33人	9人
女性比率	40.9%	15.6%	25.0%

●各制度の実績値

平均勤続年数		18.8年	年次有給休暇 平均取得日数	取得率 84.3%
		女性		
男性	10.7年	16.0日	22.2時間	84.3%
	女性	16.0日		
男性育児休業	82.1%	22.2時間	22.2時間	有
	17.7日	有		

(※1) 男性育児休業の取得率は、「配偶者出産年に係らず調査回答年度における育児取得した男性労働者数」÷「配偶者が回答年度内に出産した男性労働者数」×100で算出のため、100%を超えることもございます。

●取締役の実績値

	取締役 (※2)	
	全数	社内取締役 (※2)
全数	12人	8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】 (※3)	
目標年度	目標
2023年	2人

●監査役・執行役員・管理職の実績値

	監査役 (※2)	執行役員 (※2) (相当含む)	管理職
	全数	4人	17人
女性	0人	1人	31人
女性比率	0.0%	5.9%	9.4%


【女性管理職比率 (または数) 目標】 (※3)	
目標年度	目標
2023年	10%

(※3) 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」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)項目は上場会社単位ベースの値で回答。
東急

●経営におけるダイバーシティの取組の監督や推進

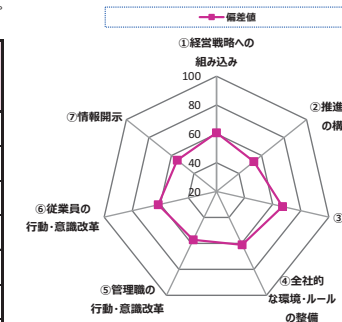
ダイバーシティに関する計画や実施状況を取締役会における「報告事項」としている	●
取締役会において、決議事項・報告事項とは別のディスカッションテーマとして、ダイバーシティの課題、取組等について議論している	
取締役会において、ダイバーシティをステークホルダーに対する「公約」と位置付け、取組の計画や実績を社内外に公表している	●
社外取締役がダイバーシティの推進役を担っており、ダイバーシティの取組に対する評価・指摘を受けている	●
取締役への評価項目に、ダイバーシティに関連する取組や成果を入れている	●
その他	●

業種	証券コード	企業名	
海運業、空運業	9104	株式会社商船三井	
取組のポイント (選定企業メッセージ)		2017年度より毎年、当社グループ女性社員を対象にグループ会社女性対話会を実施。グループ会社女性社員同士のネットワーク構築や先輩女性社員や参加者同士の意見を聞くことで自身のキャリアについて考える機会となっている。	

※実績値及び目標値は、企業からご回答の数値をそのまま掲載しております。

●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	60.7	58.7
②推進体制の構築	53.2	59.3
③ガバナンス	67.0	64.5
④全社的な環境・ルール整備	61.1	63.5
⑤管理職の行動・意識改革	57.2	60.1
⑥従業員の行動・意識改革	61.4	59.7
⑦情報開示	54.8	56.5



●正社員の実績値 ※回答対象エリアは日本国内。回答企業数は企業ごとに異なります。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	1,436人	50人	23人
女性	279人	10人	15人
女性比率	19.4%	20.0%	65.2%

●各制度の実績値

平均勤続年数	性別	15.4年	年次有給休暇	取得率	45.5%
女性	平均取得日数	9.0日	平均法定外労働時間/月	17.0時間	有
	男性	15.8年			
男性	平均取得日数	29.4日	独自の育児休暇制度	有	

(※1) 男性育児休業の取得率は、「配偶者出産年に係らず調査回答年度における育児取得した男性労働者数」÷「配偶者が回答年度内に出産した男性労働者数」×100で算出のため、100%を超えることもございます。

●取締役の実績値

	取締役 (※2)	
	全数	社内取締役 (※2)
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】 (※3)	
目標年度	目標
-	-

●監査役・執行役員・管理職の実績値

	監査役 (※2)	執行役員 (※2) (相当含む)	管理職
	全数	4人	24人
女性	1人	1人	26人
女性比率	25.0%	4.2%	4.3%


【女性管理職比率 (または数) 目標】 (※3)	
目標年度	目標
2020年	8%

(※3) 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」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)項目は上場会社単位ベースの値で回答。商船三井

●経営におけるダイバーシティの取組の監督や推進

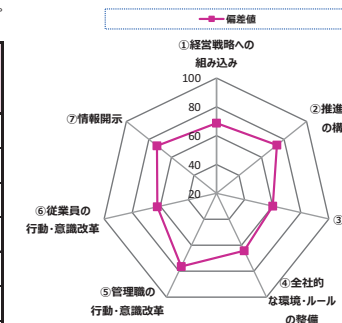
ダイバーシティに関する計画や実施状況を取締役会における「報告事項」としている	●
取締役会において、決議事項・報告事項とは別のディスカッションテーマとして、ダイバーシティの課題、取組等について議論している	●
取締役会において、ダイバーシティをステークホルダーに対する「公約」と位置付け、取組の計画や実績を社内外に公表している	●
社外取締役がダイバーシティの推進役を担っており、ダイバーシティの取組に対する評価・指摘を受けている	●
取締役への評価項目に、ダイバーシティに関連する取組や成果を入れている	●
その他	●

業種	証券コード	企業名	
情報・通信業	4307	株式会社野村総合研究所	
取組のポイント (選定企業メッセージ)		女性の経営幹部・管理職層の増加を目標に各部門長(役員)と人事部で密に連携し、女性の次期幹部候補のバイブランスを強化し、2020年度は2019年度と比較してほぼ倍増した。女性役員自ら講師・メンターを務める幹部候補向けの「女性リーダー養成塾」を全社に拡大。女性幹部向けに社外の女性取締役を招いた講演会を2年連続で開催し、女性リーダーとして活躍することの気づきを促進している。	

※実績値及び目標値は、企業からご回答の数値をそのまま掲載しております。

●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	48.6
②推進体制の構築	73.6	47.6
③ガバナンス	60.1	49.5
④全社的な環境・ルール整備	64.3	49.4
⑤管理職の行動・意識改革	76.4	48.2
⑥従業員の行動・意識改革	62.1	48.5
⑦情報開示	72.8	47.8



●正社員の実績値 ※回答対象エリアは日本国内。回答企業数は企業ごとに異なります。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	6,353人	308人	188人
女性	1,295人	87人	35人
女性比率	20.4%	28.2%	18.6%

●各制度の実績値

平均勤続年数	性別	14.8年	年次有給休暇	取得率	71.1%
女性	平均取得日数	15.2日	平均法定外労働時間/月	26.6時間	有
	男性	11.8年			
男性	平均取得日数	60.8日	独自の育児休暇制度	有	

(※1) 男性育児休業の取得率は、「配偶者出産年に係らず調査回答年度における育児取得した男性労働者数」÷「配偶者が回答年度内に出産した男性労働者数」×100で算出のため、100%を超えることもございます。

●取締役の実績値

	取締役 (※2)	
	全数	社内取締役 (※2)
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】 (※3)	
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 (※2)	執行役員 (※2) (相当含む)	管理職
	全数	5人	52人
女性	0人	2人	199人
女性比率	0.0%	3.8%	7.3%

【女性管理職比率 (または数) 目標】 (※3)	
目標年度	目標
2022年	8.5%

(※3) 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」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)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組の監督や推進

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、取組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、取組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組に対する評価・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組や成果を入れている	●
その他	●

業種	証券コード	企業名	NTT DATA
情報・通信業	9613	株式会社エヌ・ティ・ティ・データ	

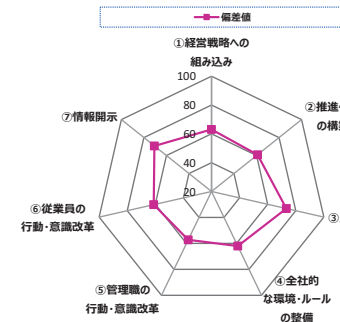
取組のポイント
(選定企業メッセージ)

当社では、実際の女性活躍を推進する取り組みに加え、それらの取り組みが認められることも重要と考え、社外発信にも力を入れている。それらの発信の結果、2019年11月にプラチナクラスに認定された。また、2020年には30%Clubから女性活躍に係る取り組みのインタビュー依頼があり、好事例としてレポートに報告された。
https://30percentclub.org/assets/uploads/japan_IG_Annual_Report_web.pdf (9ページのE社が当社)

※実績値及び目標値は、企業からご回答の数値をそのまま掲載しております。

●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	48.6
②推進体制の構築	60.9	47.6
③ガバナンス	73.3	49.5
④全社的な環境・ルール整備	62.0	49.4
⑤管理職の行動・意識改革	57.2	48.2
⑥従業員の行動・意識改革	61.1	48.5
⑦情報開示	70.7	47.8



●正社員の実績値 ※回答対象エリアは日本国内。回答企業数は企業ごとに異なります。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	11,515人	435人	199人
女性	2,483人	157人	39人
女性比率	21.6%	36.1%	19.6%

●各制度の実績値

平均勤続年数	性別	16.1年	年次有給休暇	取得率	87.1%
女性	平均取得日数	11.0年	平均取得日数	17.4日	
	男性	14.0%	平均法定外労働時間/月	23.7時間	
男性育児休業	平均取得日数	80.2日	独自の育児休暇制度	有	

(※1) 男性育児休業の取得率は、「配偶者出産年に係らず調査回答年度における育休取得した男性労働者数」÷「配偶者が回答年度内に出産した男性労働者数」×100で算出のため、100%を超えることもございます。

●取締役の実績値

	取締役 (※2)	
	全数	社内取締役 (※2)
全数	15人	8人
女性	2人	0人
女性比率	13.3%	0.0%

【女性取締役比率 (または数) 目標】 (※3)	
目標年度	目標
-	-

●監査役・執行役員・管理職の実績値

	監査役 (※2)	執行役員 (※2) (相当含む)	管理職
	全数	-	19人
女性	-	3人	175人
女性比率	-	15.8%	6.8%

【女性管理職比率 (または数) 目標】 (※3)	
目標年度	目標
2020年	200人

(※3) 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」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)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組の監督や推進

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、取組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、取組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組に対する評価・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組や成果を入れている	●
その他	●

業種	証券コード	企業名	SCSK
情報・通信業	9719	SCSK株式会社	

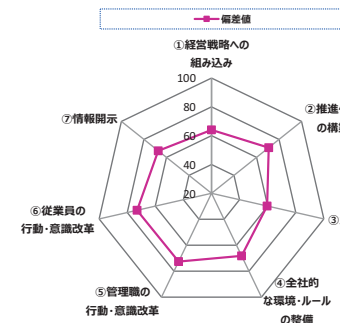
取組のポイント
(選定企業メッセージ)

女性活躍推進を含めたダイバーシティ&インクルージョン (D&I) 浸透を目的とし、役員以下管理職全員へ研修を実施、さらに経営層を対象とした組織単位セッションを行い、全ての人材の力をいかに組織に活かすか、あるべき姿を議論し今後のアクションプランを策定した。全社員向けのセミナーも開催するとともに、「インクルージョン推進ガイドブック」を発行し、D&Iの組織文化への浸透・定着を推進している。

※実績値及び目標値は、企業からご回答の数値をそのまま掲載しております。

●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	64.0	48.6
②推進体制の構築	70.8	47.6
③ガバナンス	59.6	49.5
④全社的な環境・ルール整備	68.2	49.4
⑤管理職の行動・意識改革	72.6	48.2
⑥従業員の行動・意識改革	73.0	48.5
⑦情報開示	67.3	47.8



●正社員の実績値 ※回答対象エリアは日本国内。回答企業数は企業ごとに異なります。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	7,271人	227人	84人
女性	1,428人	87人	16人
女性比率	19.6%	38.3%	19.0%

●各制度の実績値

平均勤続年数	性別	20.3年	年次有給休暇	取得率	93.0%
女性	平均取得日数	12.5年	平均取得日数	18.1日	
	男性	9.7%	平均法定外労働時間/月	2.9時間	
男性育児休業	平均取得日数	74.9日	独自の育児休暇制度	有	

(※1) 男性育児休業の取得率は、「配偶者出産年に係らず調査回答年度における育休取得した男性労働者数」÷「配偶者が回答年度内に出産した男性労働者数」×100で算出のため、100%を超えることもございます。

●取締役の実績値

	取締役 (※2)	
	全数	社内取締役 (※2)
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】 (※3)	
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 (※2)	執行役員 (※2) (相当含む)	管理職
	全数	-	57人
女性	-	1人	87人
女性比率	-	1.8%	9.1%


【女性管理職比率 (または数) 目標】 (※3)	
目標年度	目標
2020年	100人

(※3) 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」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)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組の監督や推進

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、取組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、取組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組に対する評価・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組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	双日株式会社	

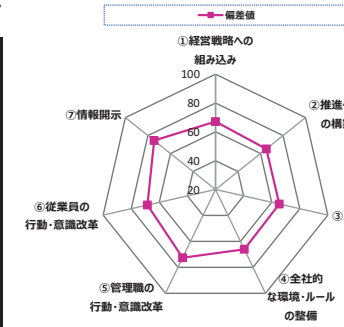
取組のポイント
(選定企業メッセージ)

ライフイベントがある中でも「キャリアを止めない」観点から、若手女性総合社員に対する海外駐在や長期トレーニングなどの経験早期化や、上司・本人への研修など、若手から管理職まで各層の女性社員のキャリア意識向上を図っている。尚、2021年4月には初の女性執行役員も就任予定。また、性別を問わない仕事と育児の両立環境の整備(上司と本人への産前産後面談、育児コンサルシユ、男性育児取得の推進など)に取り組んでいる。2019年には、復職意欲とキャリアの継続を支援するため「早期復職支援制度(早期復職社員に対する保育料補助)」を導入した。

※実績値及び目標値は、企業からご回答の数値をそのまま掲載しております。

● 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	47.2
② 推進体制の構築	65.1	48.5
③ ガバナンス	65.4	46.0
④ 全社的な環境・ルール整備	66.1	47.7
⑤ 管理職の行動・意識改革	72.6	49.3
⑥ 従業員の行動・意識改革	68.5	48.9
⑦ 情報開示	74.5	48.9



● 正社員の実績値 ※回答対象エリアは日本国内。回答企業数/業種は企業ごとに異なります。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	2,313人	114人	25人
女性	562人	58人	12人
女性比率	24.3%	50.9%	48.0%

● 各制度の実績値

平均勤続年数	性別	16.9年	年次有給休暇	取得率	68.4%
女性	平均取得日数	11.5年	平均取得日数	16.8日	
	男性	55.6%	平均法定外労働時間/月	10.0時間	
男性育児休業	平均取得日数	11.7日	独自の育児休暇制度	有	

(※1) 男性育児休業の取得率は、「配偶者出産年に係らず調査回答年度における育児取得した男性労働者数」÷「配偶者が回答年度内に出産した男性労働者数」×100で算出のため、100%を超えることもございます。

● 取締役の実績値

	取締役(※2)	
	全数	社内取締役(※2)
全数	7人	4人
女性	2人	0人
女性比率	28.6%	0.0%

【女性取締役比率(または数)目標】(※3)	
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(※2)	執行役員(※2)(相当含む)	管理職
	全数	5人	29人
女性	1人	0人	46人
女性比率	20.0%	0.0%	4.4%


【女性管理職比率(または数)目標】(※3)	
目標年度	目標
2020年	54人

(※3) 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」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)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組の監督や推進

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、取組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、取組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組に対する評価・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組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	三井物産株式会社	

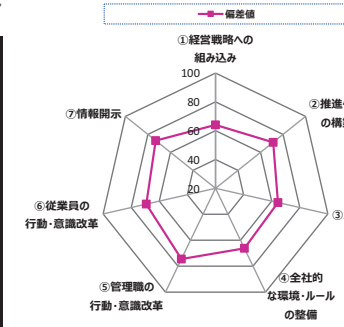
取組のポイント
(選定企業メッセージ)

次世代の女性リーダー候補者育成の為、女性リーダー推進プログラムを新設しリーダーとして求められる組織開発の考え方についての講義、リーダーとしての自己認識を促すためのアセスメントの実施やメンター制度の導入、経営幹部との対話を行う当社における次のキャリアにつなげている。

※実績値及び目標値は、企業からご回答の数値をそのまま掲載しております。

● 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	64.0	47.2
② 推進体制の構築	71.2	48.5
③ ガバナンス	64.5	46.0
④ 全社的な環境・ルール整備	66.2	47.7
⑤ 管理職の行動・意識改革	74.5	49.3
⑥ 従業員の行動・意識改革	69.3	48.9
⑦ 情報開示	73.1	48.9



● 正社員の実績値 ※回答対象エリアは日本国内。回答企業数/業種は企業ごとに異なります。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	5,676人	176人	42人
女性	1,626人	80人	4人
女性比率	28.6%	45.5%	9.5%

● 各制度の実績値

平均勤続年数	性別	18.8年	年次有給休暇	取得率	73.1%
女性	平均取得日数	17.2年	平均取得日数	14.0日	
	男性	16.7%	平均法定外労働時間/月	2.9時間	
男性育児休業	平均取得日数	40.8日	独自の育児休暇制度	有	

(※1) 男性育児休業の取得率は、「配偶者出産年に係らず調査回答年度における育児取得した男性労働者数」÷「配偶者が回答年度内に出産した男性労働者数」×100で算出のため、100%を超えることもございます。

● 取締役の実績値

	取締役(※2)	
	全数	社内取締役(※2)
全数	14人	9人
女性	3人	0人
女性比率	21.4%	0.0%

【女性取締役比率(または数)目標】(※3)	
目標年度	目標
-	-

● 監査役・執行役員・管理職の実績値

	監査役(※2)	執行役員(※2)(相当含む)	管理職
	全数	5人	45人
女性	1人	1人	240人
女性比率	20.0%	2.2%	6.9%


【女性管理職比率(または数)目標】(※3)	
目標年度	目標
2025年	10%

(※3) 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」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)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組の監督や推進

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、取組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、取組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組に対する評価・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組や成果を入れている	●
その他	●

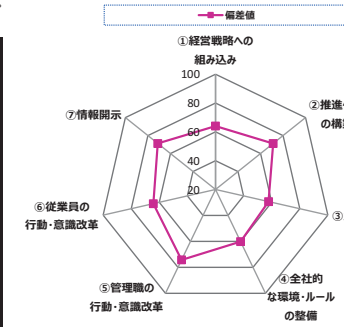
業種	証券コード	企業名	
卸売業	8053	住友商事株式会社	

取組のポイント (選定企業メッセージ)
 短期・中長期の様々な取組の結果として、従来以上に活躍の実例が出てくることで、更なる意欲や動機を引き出し、人材の惹きつけという相乗効果を生み出していき考えている。①人事制度改定を通じた基盤の強化：『年功序列から脱却し、職務・役割及び成果に応じた処遇を実現』をジェンダーの観点でも推進。②人材プールの拡充に向けて：KPIと目標値を設定し、コメントを社内外に示すとともに、ハード面・ソフト面の施策を実行。③個々人が最大限に力を発揮できる環境整備：両立をはかりながら、貪欲にプロフェッショナルの追求ができる環境を整備。

※実績値及び目標値は、企業からご回答の数値をそのまま掲載しております。

●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	64.0	47.2
②推進体制の構築	71.2	48.5
③ガバナンス	57.8	46.0
④全社的な環境・ルール整備	60.1	47.7
⑤管理職の行動・意識改革	74.3	49.3
⑥従業員の行動・意識改革	64.2	48.9
⑦情報開示	71.2	48.9



●正社員の実績値 ※回答対象エリアは日本国内。回答企業数は企業ごとに異なります。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	4,745人	209人	32人
女性	1,221人	91人	5人
女性比率	25.7%	43.5%	15.6%

●各制度の実績値

平均勤続年数	性別	17.3年	年次有給休暇	取得率	88.9%
女性	平均取得日数	15.1年	平均取得日数	17.1日	
	男性	5.0%	平均法定外労働時間/月	7.8時間	
男性育児休業	平均取得日数	32.6日	独自の育児休暇制度	有	

(※1) 男性育児休業の取得率は、「配偶者出産年に係らず調査回答年度における育児取得した男性労働者数」÷「配偶者が回答年度内に出産した男性労働者数」×100で算出のため、100%を超えることもございます。

●取締役の実績値

	取締役 (※2)	
	全数	社内取締役 (※2)
全数	11人	6人
女性	2人	0人
女性比率	18.2%	0.0%

【女性取締役比率 (または数) 目標】 (※3)	
目標年度	目標
-	-

●監査役・執行役員・管理職の実績値

	監査役 (※2)	執行役員 (※2) (相当含む)	管理職
	全数	5人	42人
女性	0人	0人	186人
女性比率	0.0%	0.0%	6.6%


【女性管理職比率 (または数) 目標】 (※3)	
目標年度	目標
2030年	20%

(※3) 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」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)項目は上場会社単位ベースの値で回答。住友商事

●経営におけるダイバーシティの取組の監督や推進

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、取組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、取組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組に対する評価・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組や成果を入れている	●
その他	●

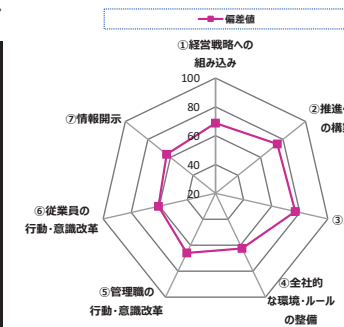
業種	証券コード	企業名	
小売業	2651	株式会社ローソン	

取組のポイント (選定企業メッセージ)
 多様なお客様のニーズに応え動きの速い社会の変化に対応していくべく05年よりダイバーシティ経営を経営戦略に掲げ取り組みを継続。女性・国際社員の積極採用・管理職登用のみならず、育児・介護・がん治療などの両立支援や定年延長・アクティブシニア正社員制度の導入、全社員を対象としたフレートワークの制度化など、性別・年齢・国籍などにわらわることなくイキキと活躍できる環境整備を進めている。

※実績値及び目標値は、企業からご回答の数値をそのまま掲載しております。

●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	47.2
②推進体制の構築	74.9	49.8
③ガバナンス	76.8	50.7
④全社的な環境・ルール整備	62.5	47.2
⑤管理職の行動・意識改革	66.0	48.2
⑥従業員の行動・意識改革	60.6	46.1
⑦情報開示	63.4	48.2



●正社員の実績値 ※回答対象エリアは日本国内。回答企業数は企業ごとに異なります。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	4,631人	255人	98人
女性	882人	100人	20人
女性比率	19.0%	39.2%	20.4%

●各制度の実績値

平均勤続年数	性別	15.0年	年次有給休暇	取得率	53.4%
女性	平均取得日数	8.0年	平均取得日数	9.2日	
	男性	2.1%	平均法定外労働時間/月	10.7時間	
男性育児休業	平均取得日数	230.0日	独自の育児休暇制度	有	

(※1) 男性育児休業の取得率は、「配偶者出産年に係らず調査回答年度における育児取得した男性労働者数」÷「配偶者が回答年度内に出産した男性労働者数」×100で算出のため、100%を超えることもございます。

●取締役の実績値

	取締役 (※2)	
	全数	社内取締役 (※2)
全数	8人	5人
女性	3人	0人
女性比率	37.5%	0.0%

【女性取締役比率 (または数) 目標】 (※3)	
目標年度	目標
2020年	30%

●監査役・執行役員・管理職の実績値

	監査役 (※2)	執行役員 (※2) (相当含む)	管理職
	全数	5人	35人
女性	3人	2人	127人
女性比率	60.0%	5.7%	10.1%

【女性管理職比率 (または数) 目標】 (※3)	
目標年度	目標
2020年	30%

(※3) 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」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)項目は上場会社単位ベースの値で回答。ローソン

●経営におけるダイバーシティの取組の監督や推進

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、取組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、取組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組に対する評価・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組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	株式会社丸井グループ	

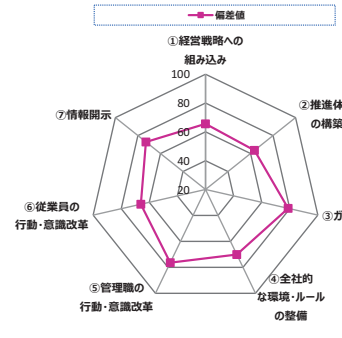
取組のポイント
(選定企業メッセージ)

19年度は社長・役員・管理職から始めた「アンコンシャス・バイアスプログラム」をリーダー職約1600名に実施。さらに全社員へ波及する為に独自のe-ラーニングプログラムを作成(現在2000名以上が受講)。合わせて、全社員が自分事として考えるため、全職場で「アンコンシャス・バイアス」をテーマに掲げ対話を実施する期間を設定。ケーススタディを通じて職場内で対話することで多様な人材が活躍できる風土を醸成していくことにつながっている。このような取組みから、女性だけでなく、男性も含めて性別による役割分担を失くすための取組みにつながっていると考えます。

※実績値及び目標値は、企業からご回答の数値をそのまま掲載しております。

●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	65.6	47.2
②推進体制の構築	63.5	49.8
③ガバナンス	78.8	50.7
④全社的な環境・ルール整備	70.1	47.2
⑤管理職の行動・意識改革	76.4	48.2
⑥従業員の行動・意識改革	66.0	46.1
⑦情報開示	72.9	48.2



●正社員の実績値 ※回答対象エリアは日本国内。回答企業数は企業ごとに異なります。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	5,298人	65人	32人
女性	2,376人	38人	14人
女性比率	44.8%	58.5%	43.8%

●各制度の実績値

平均勤続年数	性別	23.6年	年次有給休暇	取得率	74.0%
平均勤続年数	男性	23.6年	平均取得日数	14.2日	
	女性	17.7年			
男性育児休業	(※1)取得率	125.5%	平均法定外労働時間/月	3.5時間	
	平均取得日数	17.9日			
			独自の育児休暇制度		有

(※1) 男性育児休業の取得率は、「配偶者出産年に係らず調査回答年度における育児取得した男性労働者数」÷「配偶者が回答年度内に出産した男性労働者数」×100で算出のため、100%を超えることもございます。

●取締役の実績値

	取締役 (※2)	
	全数	社内取締役 (※2)
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】 (※3)	
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 (※2)	執行役員 (※2) (相当含む)	管理職
	全数	4人	19人
女性	1人	4人	42人
女性比率	25.0%	21.1%	12.5%

【女性管理職比率 (または数) 目標】 (※3)	
目標年度	目標
2020年	17%

(※3) 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」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)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、エポスカード、エイムクエイツ、マルイアシナティーズ、ムービング、エムアンドシーシステム、マルイホームサービス、エムアールアイ債権回収、tsumiki証券、マルイネットセンター、エポス少額短期保険、D2C&Co

●経営におけるダイバーシティの取組の監督や推進

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、取組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、取組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組に対する評価・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組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	イオン株式会社	

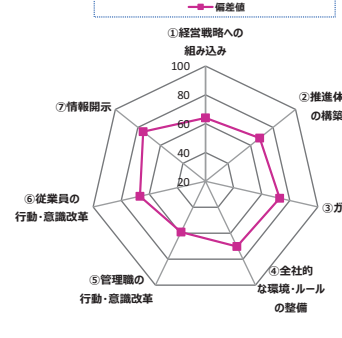
取組のポイント
(選定企業メッセージ)

コロナ禍の影響による社内研修のオンライン化は、全国各地に拠点をもつイオングループにとってよい成果をもたらしている。女性管理職および管理職候補の研修では、地理的に隔たりや時間の制約を超えたネットワーキングを通じて、互いにより影響を与え合い、モチベーションを一層高め合う結果となった。部下の育成に効果的な1on1ミーティングスキルの習得、さらにメンター制度を強化することにより、事業会社の壁を越えて先輩に学び、同時に部下や後輩を育成する女性管理職・管理職候補の母集団を拡大していくことが、前向きな企業風土の醸成にも功を奏している。

※実績値及び目標値は、企業からご回答の数値をそのまま掲載しております。

●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	64.0	47.2
②推進体制の構築	68.2	49.8
③ガバナンス	72.8	50.7
④全社的な環境・ルール整備	70.2	47.2
⑤管理職の行動・意識改革	59.1	48.2
⑥従業員の行動・意識改革	66.7	46.1
⑦情報開示	75.3	48.2



●正社員の実績値 ※回答対象エリアは日本国内。回答企業数は企業ごとに異なります。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	24,295人	581人	911人
女性	10,001人	355人	482人
女性比率	41.2%	61.1%	52.9%

●各制度の実績値

平均勤続年数	性別	21.1年	年次有給休暇	取得率	66.0%
平均勤続年数	男性	21.1年	平均取得日数	12.0日	
	女性	16.8年			
男性育児休業	(※1)取得率	5.6%	平均法定外労働時間/月	3.9時間	
	平均取得日数	105.0日			
			独自の育児休暇制度		有

(※1) 男性育児休業の取得率は、「配偶者出産年に係らず調査回答年度における育児取得した男性労働者数」÷「配偶者が回答年度内に出産した男性労働者数」×100で算出のため、100%を超えることもございます。

●取締役の実績値

	取締役 (※2)	
	全数	社内取締役 (※2)
全数	7人	3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】 (※3)	
目標年度	目標
-	-

●監査役・執行役員・管理職の実績値

	監査役 (※2)	執行役員 (※2) (相当含む)	管理職
	全数	-	9人
女性	-	2人	3,437人
女性比率	-	22.2%	28.7%


【女性管理職比率 (または数) 目標】 (※3)	
目標年度	目標
2025年	50%

(※3) 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」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)項目は上場会社単位ベースの値で回答。
イオン、イオンテール

●経営におけるダイバーシティの取組の監督や推進

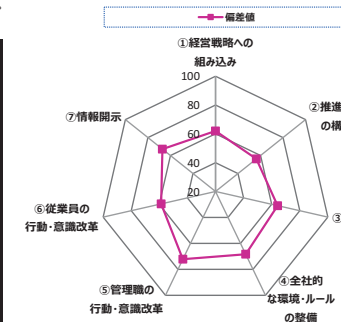
ダイバーシティに関する計画や実施状況を取締役会における「報告事項」としている	●
取締役会において、決議事項・報告事項とは別のディスカッションテーマとして、ダイバーシティの課題、取組等について議論している	●
取締役会において、ダイバーシティをステークホルダーに対する「公約」と位置付け、取組の計画や実績を社内外に公表している	●
社外取締役がダイバーシティの推進役を担っており、ダイバーシティの取組に対する評価・指摘を受けている	●
取締役への評価項目に、ダイバーシティに関連する取組や成果を入れている	
その他	●

業種	証券コード	企業名	 三菱UFJフィナンシャル・グループ
銀行業	8306	株式会社三菱UFJ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)		■全従業員を対象にアンコンシャス・バイアス研修を継続的に開催。2019年度は部店ワークショップを、今年度はコロナ禍のためeラーニングを展開。■管理職向けワークショップ等を通じ、性別問わず、本人の両立状況や意向・適性を踏まえた業務分担・評価・登用の重要性を確認。■男性育休取得推進施策も女性のキャリア支援に資するものとして本格展開。これらのプログラムを通して、女性登用の母集団拡大・着実なキャリア形成を促進している。	

※実績値及び目標値は、企業からご回答の数値をそのまま掲載しております。

●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	54.4
②推進体制の構築	56.2	53.3
③ガバナンス	64.2	53.0
④全社的な環境・ルール整備	68.3	56.9
⑤管理職の行動・意識改革	72.2	56.5
⑥従業員の行動・意識改革	58.7	55.8
⑦情報開示	67.1	54.7



●正社員の実績値 ※回答対象エリアは日本国内。回答企業数は企業ごとに異なります。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	41,871人	1,557人	252人
女性	20,918人	886人	84人
女性比率	50.0%	56.9%	33.3%

●各制度の実績値

平均勤続年数	性別	18.1年	年次有給休暇	取得率	75.2%
		女性	13.5年	平均取得日数	15.5日
男性育児休業	取得率	59.8%	平均法定外労働時間/月	22.1時間	
	平均取得日数	4.6日	独自の育児休暇制度	有	

(※1) 男性育児休業の取得率は、「配偶者出産年に係らず調査回答年度における育休取得した男性労働者数」÷「配偶者が回答年度内に出産した男性労働者数」×100で算出のため、100%を超えることもございます。

●取締役の実績値

	取締役 (※2)	
	全数	社内取締役 (※2)
全数	16人	7人
女性	4人	0人
女性比率	25.0%	0.0%

【女性取締役比率 (または数) 目標】 (※3)	
目標年度	目標
-	-

●監査役・執行役員・管理職の実績値

	監査役 (※2)	執行役員 (※2) (相当含む)	管理職
	全数	5人	95人
女性	0人	5人	938人
女性比率	0.0%	5.3%	14.9%

【女性管理職比率 (または数) 目標】 (※3)	
目標年度	目標
2021年	24%


(※3) 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」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)項目は上場会社単位ベースの値で回答。

三菱UFJフィナンシャル・グループ、三菱UFJ銀行、三菱UFJ信託銀行、三菱UFJモルガン・スタンレー証券

●経営におけるダイバーシティの取組の監督や推進

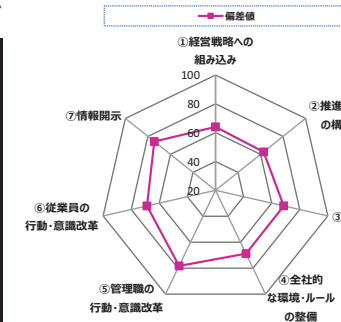
ダイバーシティに関する計画や実施状況を取締役会における「報告事項」としている	
取締役会において、決議事項・報告事項とは別のディスカッションテーマとして、ダイバーシティの課題、取組等について議論している	●
取締役会において、ダイバーシティをステークホルダーに対する「公約」と位置付け、取組の計画や実績を社内外に公表している	●
社外取締役がダイバーシティの推進役を担っており、ダイバーシティの取組に対する評価・指摘を受けている	●
取締役への評価項目に、ダイバーシティに関連する取組や成果を入れている	
その他	●

業種	証券コード	企業名	 株式会社千葉銀行
銀行業	8331	株式会社千葉銀行	
取組のポイント (選定企業メッセージ)	「意識改革」から「行動改革」へシフト。特に管理職の行動変化を促進するために、所属長の評価にD&Iへの取組み・発信に関する項目を追加。所属長に対するダイバーシティマネジメント研修を新設。		

※実績値及び目標値は、企業からご回答の数値をそのまま掲載しております。

●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	64.0	54.4
②推進体制の構築	62.7	53.3
③ガバナンス	68.6	53.0
④全社的な環境・ルール整備	68.8	56.9
⑤管理職の行動・意識改革	78.3	56.5
⑥従業員の行動・意識改革	68.8	55.8
⑦情報開示	74.3	54.7



●正社員の実績値 ※回答対象エリアは日本国内。回答企業数は企業ごとに異なります。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	4,154人	195人	31人
女性	1,786人	97人	9人
女性比率	43.0%	49.7%	29.0%

●各制度の実績値

平均勤続年数	性別	17.4年	年次有給休暇	取得率	72.0%
		女性	14.9年	平均取得日数	13.0日
男性育児休業	取得率	112.9%	平均法定外労働時間/月	8.9時間	
	平均取得日数	5.9日	独自の育児休暇制度	有	

(※1) 男性育児休業の取得率は、「配偶者出産年に係らず調査回答年度における育休取得した男性労働者数」÷「配偶者が回答年度内に出産した男性労働者数」×100で算出のため、100%を超えることもございます。

●取締役の実績値

	取締役 (※2)	
	全数	社内取締役 (※2)
全数	8人	5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】 (※3)	
目標年度	目標
-	-

●監査役・執行役員・管理職の実績値

	監査役 (※2)	執行役員 (※2) (相当含む)	管理職
	全数	5人	20人
女性	0人	2人	424人
女性比率	0.0%	10.0%	22.9%

【女性管理職比率 (または数) 目標】 (※3)	
目標年度	目標
2021年	30%

(※3) 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」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)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組の監督や推進

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、取組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、取組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組に対する評価・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組や成果を入れている	
その他	●

業種	証券コード	企業名	高知銀行
銀行業	8416	株式会社高知銀行	

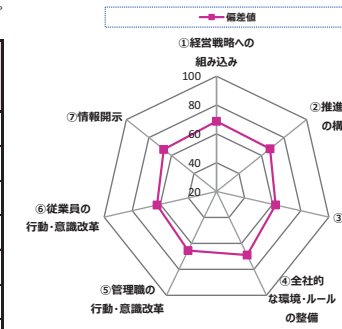
取組のポイント
(選定企業メッセージ)

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。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、子どもの学校行事等へ参加しやすい「時間単位休暇制度」を導入し、女性活躍推進に取り組んでいる。女性管理職を増やすために、集合研修や外部研修への参加を促し、所管部との面談を行いながら意識醸成に努めている。

※実績値及び目標値は、企業からご回答の数値をそのまま掲載しております。

●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	54.4
②推進体制の構築	67.6	53.3
③ガバナンス	62.1	53.0
④全社的な環境・ルール整備	69.0	56.9
⑤管理職の行動・意識改革	65.5	56.5
⑥従業員の行動・意識改革	62.3	55.8
⑦情報開示	66.8	54.7



●正社員の実績値 ※回答対象エリアは日本国内。回答企業数は企業ごとに異なります。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	829人	34人	2人
女性	348人	22人	1人
女性比率	42.0%	64.7%	50.0%

●各制度の実績値

平均勤続年数	性別	19.3年	年次有給休暇	取得率	56.6%
女性	平均取得日数	15.6年	平均取得日数	11.0日	
	男性	66.7%	平均法定外労働時間/月	16.5時間	
男性	取得率	22.4日	独自の育児休暇制度	有	
	平均取得日数				

(※1) 男性育児休業の取得率は、「配偶者出産年に係らず調査回答年度における育児取得した男性労働者数」÷「配偶者が回答年度内に出産した男性労働者数」×100で算出のため、100%を超えることもございます。

●取締役の実績値

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

【女性取締役比率 (または数) 目標】 (※3)	
目標年度	目標
2022年	2人

●監査役・執行役員・管理職の実績値

	監査役 (※2)	執行役員 (※2) (相当含む)	管理職
	全数	4人	4人
女性	0人	0人	103人
女性比率	0.0%	0.0%	25.1%

【女性管理職比率 (または数) 目標】 (※3)	
目標年度	目標
2022年	30%

(※3) 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」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)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組の監督や推進

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、取組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、取組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組に対する評価・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組や成果を入れている	●
その他	●

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

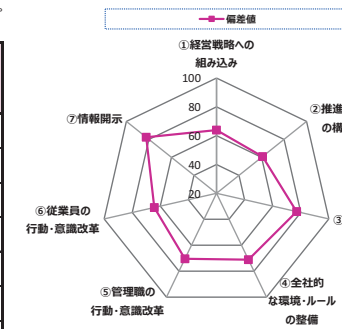
取組のポイント
(選定企業メッセージ)

2019年よりエリア総合職のキャリアの選択機会を拡充し、より高いモチベーションで活躍し続けられる環境を整備するため、一定地域内での転居を伴う異動が可能な「広域エリア総合職」を導入している。また、女性特有の健康課題に対して「Daiwa ELLE Plan」として包括的にサポートしており、中でも「仕事と不妊治療の両立」においては、治療で利用できる休暇や特定不妊治療費の補助、女性自身の健康リテラシー向上に向けた産婦人科医によるeラーニング講座などを用意している。

※実績値及び目標値は、企業からご回答の数値をそのまま掲載しております。

●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	53.1
②推進体制の構築	60.9	50.1
③ガバナンス	77.1	54.3
④全社的な環境・ルール整備	71.1	53.3
⑤管理職の行動・意識改革	70.5	53.1
⑥従業員の行動・意識改革	64.2	53.0
⑦情報開示	82.4	56.1



●正社員の実績値 ※回答対象エリアは日本国内。回答企業数は企業ごとに異なります。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	9,148人	677人	65人
女性	4,029人	340人	39人
女性比率	44.0%	50.2%	60.0%

●各制度の実績値

平均勤続年数	性別	15.5年	年次有給休暇	取得率	72.3%
女性	平均取得日数	11.8年	平均取得日数	16.0日	
	男性	100.0%	平均法定外労働時間/月	11.7時間	
男性	取得率	8.3日	独自の育児休暇制度	有	
	平均取得日数				

(※1) 男性育児休業の取得率は、「配偶者出産年に係らず調査回答年度における育児取得した男性労働者数」÷「配偶者が回答年度内に出産した男性労働者数」×100で算出のため、100%を超えることもございます。

●取締役の実績値

	取締役 (※2)	
	全数	社内取締役 (※2)
全数	13人	7人
女性	3人	2人
女性比率	23.1%	28.6%

【女性取締役比率 (または数) 目標】 (※3)	
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 (※2)	執行役員 (※2) (相当含む)	管理職
	全数	-	8人
女性	-	2人	432人
女性比率	-	25.0%	14.5%


【女性管理職比率 (または数) 目標】 (※3)	
目標年度	目標
2020年	15%

(※3) 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」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)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組の監督や推進

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、取組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、取組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組に対する評価・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組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ホールディングス株式会社	

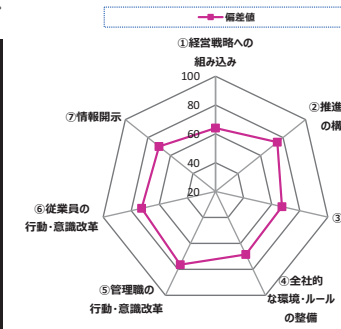
取組のポイント
(選定企業メッセージ)

テレワーク制度の勤務場所や制度の利用回数、対象者の範囲について柔軟性を高め、終日のみではなく一部時間のテレワークも可し、フレキシブルな勤務体系を構築。役員も全員活用しており、経営層自らが多様な働き方を実践。育児・介護時短勤務者のテレワーク利用の支援策も実施。また、全社員を対象にD&Iの重要性を理解促進するために、人材育成の教科書D&I編を作成。職場勉強会やミーティング等に活用中。その他に、バックグラウンドが異なる3名の女性リーダー職との座談会や、ロールモデルとなる女性取締役との座談会を実施。

※実績値及び目標値は、企業からご回答の数値をそのまま掲載しております。

●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	64.0	57.3
②推進体制の構築	74.9	56.4
③ガバナンス	67.3	54.4
④全社的な環境・ルール整備	68.5	61.0
⑤管理職の行動・意識改革	76.4	58.7
⑥従業員の行動・意識改革	72.6	57.7
⑦情報開示	70.1	59.0



●正社員の実績値 ※回答対象エリアは日本国内。回答企業数は企業ごとに異なります。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	17,854人	260人	30人
女性	10,520人	180人	5人
女性比率	58.9%	69.2%	16.7%

●各制度の実績値

平均勤続年数	性別	18.5年	年次有給休暇	取得率	57.1%
平均勤続年数	男性	18.5年	平均取得日数	18.6日	57.1%
	女性	13.4年			
男性育児休業	取得率	52.8%	平均法定外労働時間/月	20.8時間	有
	平均取得日数	3.7日			

(※1) 男性育児休業の取得率は、「配偶者出産年に係らず調査回答年度における育児取得した男性労働者数」÷「配偶者が回答年度内に出産した男性労働者数」×100で算出のため、100%を超えることもございます。

●取締役の実績値

	取締役 (※2)	
	全数	社内取締役 (※2)
全数	12人	3人
女性	3人	0人
女性比率	25.0%	0.0%

【女性取締役比率 (または数) 目標】 (※3)	
目標年度	目標
-	-

●監査役・執行役員・管理職の実績値

	監査役 (※2)	執行役員 (※2) (相当含む)	管理職
	全数	-	-
女性	-	-	366人
女性比率	-	-	18.3%

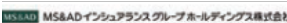
【女性管理職比率 (または数) 目標】 (※3)	
目標年度	目標
2021年	30%

(※3) 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」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)項目は上場会社単位ベースの値で回答。
SOMPOホールディングス、損害保険ジャパン

●経営におけるダイバーシティの取組の監督や推進

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、取組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、取組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組に対する評価・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組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 & A Dインシュアランスグループホールディングス株式会社	

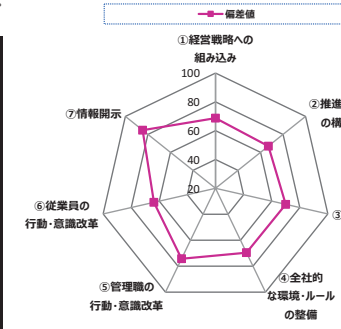
取組のポイント
(選定企業メッセージ)

グループ内の女性役員育成に向けて取り組みを進めている。持株会社の取締役会メンバー (取締役+監査役) に占める女性の割合は現在25% (16名中4名) だが、「2025年度までに30%以上にする」目標を定めている。この目標の土台となるのが、女性役員候補を継続的に輩出する取組である。昨年度から持株会社を中心に、グループ横断で「女性部長」の会を設け、社内外講師によるセミナーをはじめ、他社との共同研修等、社外の人脈形成や新たな気づきを与えることにより、更なる成長の機会を設けている。

※実績値及び目標値は、企業からご回答の数値をそのまま掲載しております。

●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	57.3
②推進体制の構築	67.0	56.4
③ガバナンス	70.0	54.4
④全社的な環境・ルール整備	69.6	61.0
⑤管理職の行動・意識改革	74.3	58.7
⑥従業員の行動・意識改革	63.9	57.7
⑦情報開示	84.7	59.0



●正社員の実績値 ※回答対象エリアは日本国内。回答企業数は企業ごとに異なります。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	32,091人	861人	407人
女性	16,803人	570人	225人
女性比率	52.4%	66.2%	55.3%

●各制度の実績値

平均勤続年数	性別	14.0年	年次有給休暇	取得率	67.5%
平均勤続年数	男性	14.0年	平均取得日数	15.7日	67.5%
	女性	12.3年			
男性育児休業	取得率	64.6%	平均法定外労働時間/月	14.0時間	有
	平均取得日数	3.1日			

(※1) 男性育児休業の取得率は、「配偶者出産年に係らず調査回答年度における育児取得した男性労働者数」÷「配偶者が回答年度内に出産した男性労働者数」×100で算出のため、100%を超えることもございます。

●取締役の実績値

	取締役 (※2)	
	全数	社内取締役 (※2)
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】 (※3)	
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 (※2)	執行役員 (※2) (相当含む)	管理職
	全数	4人	15人
女性	2人	1人	944人
女性比率	50.0%	6.7%	14.8%


【女性管理職比率 (または数) 目標】 (※3)	
目標年度	目標
2020年	15%

(※3) 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」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)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、あいおいこせいの同和損害保険、三井ダイレクト損害保険、三井住友海上あいおい生命保険、三井住友海上プライマリー生命保険、MS & A D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組の監督や推進

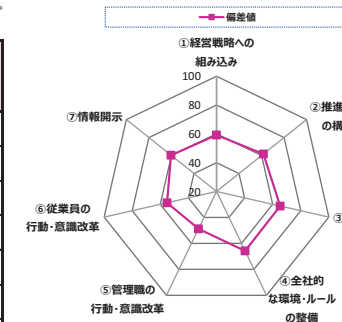
ダイバーシティに関する計画や実施状況を取締役会における「報告事項」としている	●
取締役会において、決議事項・報告事項とは別のディスカッションテーマとして、ダイバーシティの課題、取組等について議論している	●
取締役会において、ダイバーシティをステークホルダーに対する「公約」と位置付け、取組の計画や実績を社内外に公表している	●
社外取締役がダイバーシティの推進役を担っており、ダイバーシティの取組に対する評価・指摘を受けている	●
取締役への評価項目に、ダイバーシティに関連する取組や成果を入れている	●
その他	●

業種	証券コード	企業名	
不動産業	8905	イオンモール株式会社	
取組のポイント (選定企業メッセージ)	女性活躍推進の一環として当社独自のイクボス応援金（育児休業扶助金制度）の導入、また男性従業員の育児休業取得促進の取り組みを強化した。結果、マネジメントする部下・同僚のワークライフバランスの実現への理解や性別に関わらず育児参画・社会参画する事への意識の醸成に繋がる一助となった。		

※実績値及び目標値は、企業からご回答の数値をそのまま掲載しております。

●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	44.8
②推進体制の構築	61.7	47.3
③ガバナンス	65.3	47.1
④全社的な環境・ルール整備	65.8	46.3
⑤管理職の行動・意識改革	48.8	44.2
⑥従業員の行動・意識改革	55.2	44.5
⑦情報開示	60.4	45.8



●正社員の実績値 ※回答対象エリアは日本国内。回答企業数は企業ごとに異なります。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	1,788人	100人	4人
女性	620人	43人	0人
女性比率	34.7%	43.0%	0.0%

●各制度の実績値

平均勤続年数	性別	6.9年	年次有給休暇	取得率	59.1%
女性	平均取得日数	6.6年	平均取得日数	8.7日	
	男性	33.0%	平均法定外労働時間/月	10.8時間	
男性育児休業	平均取得日数	5.3日	独自の育児休暇制度	有	

(※1) 男性育児休業の取得率は、「配偶者出産年に係らず調査回答年度における育児取得した男性労働者数」÷「配偶者が回答年度内に出産した男性労働者数」×100で算出のため、100%を超えることもございます。

●取締役の実績値

	取締役(※2)	
	全数	社内取締役(※2)
全数	18人	11人
女性	2人	1人
女性比率	11.1%	9.1%

【女性取締役比率(または数)目標】(※3)	
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(※2)	執行役員(※2) (相当含む)	管理職
	全数	4人	-
女性	2人	-	155人
女性比率	50.0%	-	17.4%


【女性管理職比率(または数)目標】(※3)	
目標年度	目標
2020年	30%

(※3) 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」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)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組の監督や推進

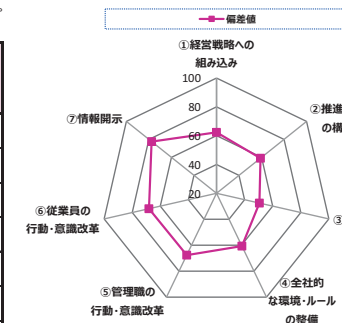
ダイバーシティに関する計画や実施状況を取締役会における「報告事項」としている	●
取締役会において、決議事項・報告事項とは別のディスカッションテーマとして、ダイバーシティの課題、取組等について議論している	●
取締役会において、ダイバーシティをステークホルダーに対する「公約」と位置付け、取組の計画や実績を社内外に公表している	●
社外取締役がダイバーシティの推進役を担っており、ダイバーシティの取組に対する評価・指摘を受けている	●
取締役への評価項目に、ダイバーシティに関連する取組や成果を入れている	●
その他	●

業種	証券コード	企業名	
サービス業	2375	ギグワークス株式会社	
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り組みとして、フレックスタイム制度、テレワーク勤務制度、サテライトオフィス勤務を実施している。女性社員で構成されたSDGs推進委員会を定期的に開催し、その中で課題として挙げたものをセミナー立案や制度面に反映している。		

※実績値及び目標値は、企業からご回答の数値をそのまま掲載しております。

●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	62.3	47.7
②推進体制の構築	59.1	47.6
③ガバナンス	50.6	50.1
④全社的な環境・ルール整備	60.7	50.3
⑤管理職の行動・意識改革	67.6	48.0
⑥従業員の行動・意識改革	68.1	48.0
⑦情報開示	77.6	46.4



●正社員の実績値 ※回答対象エリアは日本国内。回答企業数は企業ごとに異なります。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	727人	25人	6人
女性	199人	11人	2人
女性比率	27.4%	44.0%	33.3%

●各制度の実績値

平均勤続年数	性別	10.0年	年次有給休暇	取得率	37.5%
女性	平均取得日数	7.1年	平均取得日数	7.0日	
	男性	7.9%	平均法定外労働時間/月	24.0時間	
男性育児休業	平均取得日数	50.0日	独自の育児休暇制度	-	

(※1) 男性育児休業の取得率は、「配偶者出産年に係らず調査回答年度における育児取得した男性労働者数」÷「配偶者が回答年度内に出産した男性労働者数」×100で算出のため、100%を超えることもございます。

●取締役の実績値

	取締役(※2)	
	全数	社内取締役(※2)
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】(※3)	
目標年度	目標
-	-

●監査役・執行役員・管理職の実績値

	監査役(※2)	執行役員(※2) (相当含む)	管理職
	全数	4人	5人
女性	0人	0人	11人
女性比率	0.0%	0.0%	8.5%


【女性管理職比率(または数)目標】(※3)	
目標年度	目標
2021年	30%

(※3) 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」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)項目は上場会社単位ベースの値で回答。
ギグワークス、ギグワークス・アドバンス、ギグワークスアドバリュ、ギグワークスクロスアライア、アセットデザイン

●経営におけるダイバーシティの取組の監督や推進

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、取組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、取組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組に対する評価・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組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	6069	トレンドーズ株式会社	

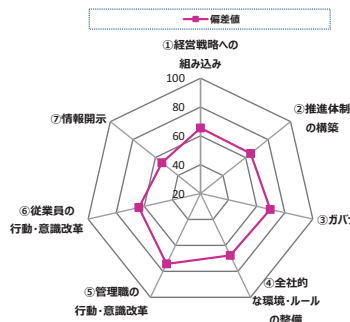
取組のポイント
(選定企業メッセージ)

個々の自由な発想や感性を活かし、1人1人が自分らしく活躍できる組織づくりに注力。キャリアの築き方や卵子凍結など女性ならではのライフスタイルに関する社内セミナーの開催、出産後も活躍し続けられる人事制度（ミッションコミットメント制度）、1人1人のキャリア形成に寄り添う面談制度や未来デザインシートによる中長期的なキャリアやライフプランを互いに共有する仕組みの導入。あらゆる個性と才能が開花し、その集合体として、成長・進化し続ける組織を目指す。

※実績値及び目標値は、企業からご回答の数値をそのまま掲載しております。

●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	47.7
②推進体制の構築	64.5	47.6
③ガバナンス	69.7	50.1
④全社的な環境・ルール整備	67.7	50.3
⑤管理職の行動・意識改革	74.3	48.0
⑥従業員の行動・意識改革	63.9	48.0
⑦情報開示	54.2	46.4



●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ります。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	112人	8人	23人
女性	78人	4人	20人
女性比率	69.6%	50.0%	87.0%

●各制度の実績値

平均勤続年数	男性	3.3年	年次有給休暇 取得率	平均取得日数	61.2%
	女性	3.4年			
男性育児休業 取得率	平均	50.0%	平均法定外労働時間/月	26.5時間	独自の育児休暇制度
	平均取得日数				

(※1) 男性育児休業の取得率は、「配偶者出産年に係らず調査回答年度における育児取得した男性労働者数」÷「配偶者が回答年度内に出産した男性労働者数」×100で算出のため、100%を超えることもございます。

●取締役の実績値

	取締役(※2)	
	全数	社内取締役(※2)
全数	6人	3人
女性	1人	1人
女性比率	16.7%	33.3%

【女性取締役比率(または数)目標】(※3)

目標年度	目標
2021年	30%

●監査役・執行役員・管理職の実績値

	監査役(※2)	執行役員(※2) (相当含む)	管理職
	全数	3人	6人
女性	0人	2人	11人
女性比率	0.0%	33.3%	57.9%

【女性管理職比率(または数)目標】(※3)

目標年度	目標
2021年	70%

(※3) 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」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)項目は上場会社単位ベースの値で回答。
トレンドーズ

●経営におけるダイバーシティの取組の監督や推進

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、取組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、取組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組に対する評価・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組や成果を入れている	●
その他	

14. 令和2年度「準なでしこ」選定企業取組紹介

カルビー株式会社	47
サッポロホールディングス株式会社	47
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	47
味の素株式会社	47
株式会社協和エクシオ	48
花王株式会社	48
株式会社コーセー	48
日本電産株式会社	48
大日本印刷株式会社	49
大阪瓦斯株式会社	49
伊藤忠テクノソリューションズ株式会社	49
日本ユニシス株式会社	49
株式会社アダストリア	50
J. フロントリテイリング株式会社	50
株式会社新生銀行	50
東京センチュリー株式会社	50
オリックス株式会社	51
東京海上ホールディングス株式会社	51
株式会社エスクリ	51

企業名	証券コード	業種
カルビー株式会社	2229	水産・農林、食料品

※実績値及び目標値は、企業からご回答の数値をそのまま掲載しております。

●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	63.3	55.8
②推進体制の構築	64.7	51.8
③ガバナンス	70.4	55.6
④全社的な環境・ルールの整備	63.9	54.2
⑤管理職の行動・意識改革	61.7	54.4
⑥従業員の行動・意識改革	62.4	56.5
⑦情報開示	66.1	52.7

●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ります。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	1,765人	35人	31人
女性	679人	15人	8人
女性比率	38.5%	42.9%	25.8%

●各制度の実績値

平均勤続年数	性別	16.0年	年次有給休暇	取得率	68.6%
男性	16.1%	16.1%	平均法定外労働時間/月	14.4時間	
女性	14.3年	14.3年	平均取得日数	12.9日	
男性育児休業	(※1)取得率	16.1%	平均法定外労働時間/月	14.4時間	
女性	4.4日	4.4日	独自の育児休暇制度	有	

(※1) 男性育児休業の取得率は、「配偶者出産年に係らず調査回答年度における育児取得した男性労働者数」÷「配偶者が回答年度内に出生した男性労働者数」×100で算出のため、100%を超えることがあります。

●取締役の実績値

	取締役(※2)	社内取締役(※2)
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】(※3)	
目標年度	目標
-	-

●監査役・執行役員・管理職の実績値

	監査役(※2)	執行役員(※2)(相当含む)	管理職
全数	3人	27人	283人
女性	1人	5人	63人
女性比率	33.3%	18.5%	22.3%

【女性管理職比率(または数)目標】(※3)	
目標年度	目標
2023年	30%

(※3) 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」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)項目は上場会社単位ベースの値で回答。
カルビー

企業名	証券コード	業種
サッポロホールディングス株式会社	2501	水産・農林、食料品

※実績値及び目標値は、企業からご回答の数値をそのまま掲載しております。

●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	62.3	55.8
②推進体制の構築	62.3	51.8
③ガバナンス	53.3	55.6
④全社的な環境・ルールの整備	66.2	54.2
⑤管理職の行動・意識改革	76.4	54.4
⑥従業員の行動・意識改革	60.3	56.5
⑦情報開示	59.8	52.7

●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ります。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	2,336人	75人	26人
女性	439人	28人	6人
女性比率	18.8%	37.3%	23.1%

●各制度の実績値

平均勤続年数	性別	18.5年	年次有給休暇	取得率	80.7%
男性	18.5%	18.5%	平均法定外労働時間/月	0.0時間	
女性	13.2年	13.2年	平均取得日数	15.0日	
男性育児休業	(※1)取得率	67.8%	平均法定外労働時間/月	0.0時間	
女性	8.5日	8.5日	独自の育児休暇制度	有	

(※1) 男性育児休業の取得率は、「配偶者出産年に係らず調査回答年度における育児取得した男性労働者数」÷「配偶者が回答年度内に出生した男性労働者数」×100で算出のため、100%を超えることがあります。

●取締役の実績値

	取締役(※2)	社内取締役(※2)
全数	10人	5人
女性	1人	1人
女性比率	10.0%	20.0%

【女性取締役比率(または数)目標】(※3)	
目標年度	目標
2030年	19.5%

●監査役・執行役員・管理職の実績値

	監査役(※2)	執行役員(※2)(相当含む)	管理職
全数	-	5人	639人
女性	-	0人	31人
女性比率	-	0.0%	4.9%

【女性管理職比率(または数)目標】(※3)	
目標年度	目標
2030年	19.5%

(※3) 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」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)項目は上場会社単位ベースの値で回答。
サッポロホールディングス、サッポロビール

企業名	証券コード	業種
コカ・コーラボラータージャパンホールディングス株式会社	2579	水産・農林、食料品

※実績値及び目標値は、企業からご回答の数値をそのまま掲載しております。

●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	66.4	55.8
②推進体制の構築	68.2	51.8
③ガバナンス	68.4	55.6
④全社的な環境・ルールの整備	61.2	54.2
⑤管理職の行動・意識改革	57.2	54.4
⑥従業員の行動・意識改革	67.3	56.5
⑦情報開示	63.2	52.7

●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ります。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	10,436人	226人	273人
女性	1,481人	87人	53人
女性比率	14.2%	38.5%	19.4%

●各制度の実績値

平均勤続年数	性別	19.3年	年次有給休暇	取得率	64.4%
男性	2.1%	19.3年	平均法定外労働時間/月	17.3時間	
女性	13.3年	13.3年	平均取得日数	12.3日	
男性育児休業	(※1)取得率	2.1%	平均法定外労働時間/月	17.3時間	
女性	34.4日	34.4日	独自の育児休暇制度	有	

(※1) 男性育児休業の取得率は、「配偶者出産年に係らず調査回答年度における育児取得した男性労働者数」÷「配偶者が回答年度内に出生した男性労働者数」×100で算出のため、100%を超えることがあります。

●取締役の実績値

	取締役(※2)	社内取締役(※2)
全数	9人	2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】(※3)	
目標年度	目標
-	-

●監査役・執行役員・管理職の実績値

	監査役(※2)	執行役員(※2)(相当含む)	管理職
全数	-	2人	1,604人
女性	-	1人	67人
女性比率	-	50.0%	4.2%

【女性管理職比率(または数)目標】(※3)	
目標年度	目標
2025年	6%

(※3) 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」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)項目は上場会社単位ベースの値で回答。
コカ・コーラボラータージャパンホールディングス、コカ・コーラボラータージャパン

企業名	証券コード	業種
味の素株式会社	2802	水産・農林、食料品

※実績値及び目標値は、企業からご回答の数値をそのまま掲載しております。

●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	65.6	55.8
②推進体制の構築	63.5	51.8
③ガバナンス	74.2	55.6
④全社的な環境・ルールの整備	67.9	54.2
⑤管理職の行動・意識改革	53.0	54.4
⑥従業員の行動・意識改革	63.0	56.5
⑦情報開示	57.6	52.7

●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ります。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	3,401人	88人	11人
女性	1,074人	39人	3人
女性比率	31.6%	44.3%	27.3%

●各制度の実績値

平均勤続年数	性別	20.9年	年次有給休暇	取得率	86.7%
男性	38.5%	20.9年	平均法定外労働時間/月	3.7時間	
女性	17.4年	17.4年	平均取得日数	16.9日	
男性育児休業	(※1)取得率	38.5%	平均法定外労働時間/月	3.7時間	
女性	16.0日	16.0日	独自の育児休暇制度	有	

(※1) 男性育児休業の取得率は、「配偶者出産年に係らず調査回答年度における育児取得した男性労働者数」÷「配偶者が回答年度内に出生した男性労働者数」×100で算出のため、100%を超えることがあります。

●取締役の実績値

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

【女性取締役比率(または数)目標】(※3)	
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(※2)	執行役員(※2)(相当含む)	管理職
全数	5人	38人	1,128人
女性	1人	2人	117人
女性比率	20.0%	5.3%	10.4%

【女性管理職比率(または数)目標】(※3)	
目標年度	目標
2030年	30%

(※3) 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」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)項目は上場会社単位ベースの値で回答。
味の素

企業名	証券コード	業種
大日本印刷株式会社	7912	その他製品

※実績値及び目標値は、企業からご回答の数値をそのまま掲載しております。

●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	63.3	51.9
②推進体制の構築	62.3	51.5
③ガバナンス	50.6	51.3
④全社的な環境 -ルールの整備	61.7	50.4
⑤管理職の行動・意識改革	72.6	51.9
⑥従業員の行動・意識改革	63.5	51.1
⑦情報開示	69.2	51.8

●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異なります。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	10,499人	206人	76人
女性	2,168人	79人	23人
女性比率	20.6%	38.3%	30.3%

●各制度の実績値

平均勤続年数	性別	20.1年	年次有給休暇	取得率	54.7%
男性	14.4年	55.5%	平均法定外労働時間/月	14.5時間	
女性	10.6日	10.6日	独自の育児休暇制度	有	

※(※1) 男性育児休業の取得率は、「配偶者出産年に係らず調査回答年度における育児取得した男性労働者数」÷「配偶者が回答年度内に出生した男性労働者数」×100で算出のため、100%を超えることがあります。

●取締役の実績値

	取締役(※2)	社内取締役(※2)
全数	10人	6人
女性	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】(※3)	
目標年度	目標
-	-

●監査役・執行役員・管理職の実績値

	監査役(※2)	執行役員(※2) (相当含む)	管理職
全数	5人	28人	3,564人
女性	0人	1人	217人
女性比率	0.0%	3.6%	6.1%

【女性管理職比率(または数)目標】(※3)	
目標年度	目標
2022年	7%

※(※3) 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」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)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
大阪瓦斯株式会社	9532	電気・ガス業

※実績値及び目標値は、企業からご回答の数値をそのまま掲載しております。

●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	48.9
②推進体制の構築	57.5	49.9
③ガバナンス	48.0	52.3
④全社的な環境 -ルールの整備	58.9	50.6
⑤管理職の行動・意識改革	62.9	53.6
⑥従業員の行動・意識改革	64.8	54.0
⑦情報開示	72.6	53.5

●正社員の実績値

※回答対象エリアは日本国内
回答企業範囲は企業ごと異なります。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	5,364人	133人	7人
女性	830人	28人	1人
女性比率	15.5%	21.1%	14.3%

●各制度の実績値

平均勤続年数	性別	19.2年	年次有給休暇	取得率	90.2%
男性	22.4年	7.6%	平均法定外労働時間/月	4.2時間	
女性	50.9日	50.9日	独自の育児休暇制度	有	

※(※1) 男性育児休業の取得率は、「配偶者出産年に係らず調査回答年度における育児取得した男性労働者数」÷「配偶者が回答年度内に出生した男性労働者数」×100で算出のため、100%を超えることがあります。

●取締役の実績値

	取締役(※2)	社内取締役(※2)
全数	9人	6人
女性	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】(※3)	
目標年度	目標
-	1人

●監査役・執行役員・管理職の実績値

	監査役(※2)	執行役員(※2) (相当含む)	管理職
全数	5人	20人	368人
女性	1人	0人	13人
女性比率	20.0%	0.0%	3.5%

【女性管理職比率(または数)目標】(※3)	
目標年度	目標
2020年	5%

※(※3) 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」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)項目は上場会社単位ベースの値で回答。
大阪ガス

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

※実績値及び目標値は、企業からご回答の数値をそのまま掲載しております。

●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	48.6
②推進体制の構築	64.7	47.6
③ガバナンス	51.5	49.5
④全社的な環境 -ルールの整備	61.3	49.4
⑤管理職の行動・意識改革	57.2	48.2
⑥従業員の行動・意識改革	66.0	48.5
⑦情報開示	63.4	47.8

●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異なります。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	4,237人	154人	160人
女性	703人	58人	15人
女性比率	16.6%	37.7%	9.4%

●各制度の実績値

平均勤続年数	性別	13.6年	年次有給休暇	取得率	72.6%
男性	12.6年	44.4%	平均法定外労働時間/月	12.8時間	
女性	23.4日	23.4日	独自の育児休暇制度	有	

※(※1) 男性育児休業の取得率は、「配偶者出産年に係らず調査回答年度における育児取得した男性労働者数」÷「配偶者が回答年度内に出生した男性労働者数」×100で算出のため、100%を超えることがあります。

●取締役の実績値

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

【女性取締役比率(または数)目標】(※3)	
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(※2)	執行役員(※2) (相当含む)	管理職
全数	4人	24人	1,217人
女性	0人	0人	69人
女性比率	0.0%	0.0%	5.7%

【女性管理職比率(または数)目標】(※3)	
目標年度	目標
2020年	90人

※(※3) 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」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)項目は上場会社単位ベースの値で回答。
伊藤忠テクノソリューションズ

企業名	証券コード	業種
日本ユニシス株式会社	8056	情報・通信業

※実績値及び目標値は、企業からご回答の数値をそのまま掲載しております。

●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	48.6
②推進体制の構築	59.7	47.6
③ガバナンス	70.4	49.5
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	59.1	48.2
⑥従業員の行動・意識改革	60.3	48.5
⑦情報開示	62.8	47.8

●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異なります。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	4,239人	115人	42人
女性	888人	46人	8人
女性比率	20.9%	40.0%	19.0%

●各制度の実績値

平均勤続年数	性別	21.0年	年次有給休暇	取得率	86.0%
男性	17.8年	23.4%	平均法定外労働時間/月	15.2時間	
女性	55.7日	55.7日	独自の育児休暇制度	有	

※(※1) 男性育児休業の取得率は、「配偶者出産年に係らず調査回答年度における育児取得した男性労働者数」÷「配偶者が回答年度内に出生した男性労働者数」×100で算出のため、100%を超えることがあります。

●取締役の実績値

	取締役(※2)	社内取締役(※2)
全数	8人	5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】(※3)	
目標年度	目標
-	-

●監査役・執行役員・管理職の実績値

	監査役(※2)	執行役員(※2) (相当含む)	管理職
全数	5人	22人	609人
女性	1人	1人	45人
女性比率	20.0%	4.5%	7.4%

【女性管理職比率(または数)目標】(※3)	
目標年度	目標
2025年	126人

※(※3) 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」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)項目は上場会社単位ベースの値で回答。
日本ユニシス

企業名	証券コード	業種
株式会社アダストリア	2685	小売業

※実績値及び目標値は、企業からご回答の数値をそのまま掲載しております。

●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	68.0	47.2
②推進体制の構築	64.7	49.8
③ガバナンス	58.1	50.7
④全社的な環境 -ルールの整備	65.8	47.2
⑤管理職の行動・意識改革	72.6	48.2
⑥従業員の行動・意識改革	59.1	46.1
⑦情報開示	57.7	48.2

●正社員の実績値

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	4,427人	283人	89人
女性	3,287人	252人	62人
女性比率	74.2%	89.0%	69.7%

●各制度の実績値

平均勤続年数	性別	6.1年	年次有給休暇	取得率	61.0%
男性	女性	5.5年	平均取得日数	4.8時間	-
男性育児休業	取得率	0.6%	平均法定外労働時間/月	75.0日	独自の育児休暇制度
平均取得日数					

※(※1) 男性育児休業の取得率は、「配偶者出産年に係らず調査回答年度における育児取得した男性労働者数」÷「配偶者が回答年度内に出生した男性労働者数」×100で算出のため、100%を超えることがあります。

●取締役の実績値

	取締役(※2)	社内取締役(※2)
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】(※3)	
目標年度	目標
2025年	1人

●監査役・執行役員・管理職の実績値

	監査役(※2)	執行役員(※2) (相当含む)	管理職
全数	4人	7人	481人
女性	2人	0人	160人
女性比率	50.0%	0.0%	33.3%

【女性管理職比率(または数)目標】(※3)	
目標年度	目標
2025年	45%

※(※3) 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」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)項目は上場会社単位ベースの値で回答。
アダストリア

企業名	証券コード	業種
J. フロントリテイリング株式会社	3086	小売業

※実績値及び目標値は、企業からご回答の数値をそのまま掲載しております。

●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	63.3	47.2
②推進体制の構築	56.7	49.8
③ガバナンス	56.9	50.7
④全社的な環境 -ルールの整備	64.9	47.2
⑤管理職の行動・意識改革	53.0	48.2
⑥従業員の行動・意識改革	58.8	46.1
⑦情報開示	68.0	48.2

●正社員の実績値

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	2,857人	36人	23人
女性	1,412人	15人	10人
女性比率	49.4%	41.7%	43.5%

●各制度の実績値

平均勤続年数	性別	23.2年	年次有給休暇	取得率	43.3%
男性	女性	22.3年	平均取得日数 <td>1.0時間</td> <td>-</td>	1.0時間	-
男性育児休業	取得率	18.5%	平均法定外労働時間/月	8.3日	独自の育児休暇制度
平均取得日数					

※(※1) 男性育児休業の取得率は、「配偶者出産年に係らず調査回答年度における育児取得した男性労働者数」÷「配偶者が回答年度内に出生した男性労働者数」×100で算出のため、100%を超えることがあります。

●取締役の実績値

	取締役(※2)	社内取締役(※2)
全数	26人	20人
女性	2人	1人
女性比率	7.7%	5.0%

【女性取締役比率(または数)目標】(※3)	
目標年度	目標
-	-

●監査役・執行役員・管理職の実績値

	監査役(※2)	執行役員(※2) (相当含む)	管理職
全数	-	-	388人
女性	-	-	85人
女性比率	-	-	21.9%

【女性管理職比率(または数)目標】(※3)	
目標年度	目標
2025年	30%

※(※3) 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」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)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
株式会社新生銀行	8303	銀行業

※実績値及び目標値は、企業からご回答の数値をそのまま掲載しております。

●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	63.3	54.4
②推進体制の構築	54.4	53.3
③ガバナンス	71.7	53.0
④全社的な環境 -ルールの整備	62.2	56.9
⑤管理職の行動・意識改革	66.3	56.5
⑥従業員の行動・意識改革	56.3	55.8
⑦情報開示	61.7	54.7

●正社員の実績値

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	2,137人	47人	46人
女性	934人	20人	19人
女性比率	43.7%	42.6%	41.3%

●各制度の実績値

平均勤続年数	性別	12.0年	年次有給休暇	取得率	65.0%
男性	女性	14.7年	平均取得日数	18.3時間	-
男性育児休業	取得率	8.5%	平均法定外労働時間/月	130.5日	独自の育児休暇制度
平均取得日数					

※(※1) 男性育児休業の取得率は、「配偶者出産年に係らず調査回答年度における育児取得した男性労働者数」÷「配偶者が回答年度内に出生した男性労働者数」×100で算出のため、100%を超えることがあります。

●取締役の実績値

	取締役(※2)	社内取締役(※2)
全数	7人	2人
女性	2人	0人
女性比率	28.6%	0.0%

【女性取締役比率(または数)目標】(※3)	
目標年度	目標
-	-

●監査役・執行役員・管理職の実績値

	監査役(※2)	執行役員(※2) (相当含む)	管理職
全数	3人	35人	663人
女性	2人	6人	118人
女性比率	66.7%	17.1%	17.8%

【女性管理職比率(または数)目標】(※3)	
目標年度	目標
2023年	20%

※(※3) 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」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)項目は上場会社単位ベースの値で回答。
新生銀行

企業名	証券コード	業種
東京センチュリー株式会社	8439	保険業、その他金融業

※実績値及び目標値は、企業からご回答の数値をそのまま掲載しております。

●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	62.3	57.3
②推進体制の構築	53.2	56.4
③ガバナンス	47.6	54.4
④全社的な環境 -ルールの整備	62.8	61.0
⑤管理職の行動・意識改革	53.0	58.7
⑥従業員の行動・意識改革	55.1	57.7
⑦情報開示	65.3	59.0

●正社員の実績値

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	927人	16人	28人
女性	286人	8人	3人
女性比率	30.9%	50.0%	10.7%

●各制度の実績値

平均勤続年数	性別	17.3年	年次有給休暇	取得率	76.3%
男性	女性	15.9年	平均取得日数	10.2時間	-
男性育児休業	取得率	100.0%	平均法定外労働時間/月	14.2日	独自の育児休暇制度
平均取得日数					

※(※1) 男性育児休業の取得率は、「配偶者出産年に係らず調査回答年度における育児取得した男性労働者数」÷「配偶者が回答年度内に出生した男性労働者数」×100で算出のため、100%を超えることがあります。

●取締役の実績値

	取締役(※2)	社内取締役(※2)
全数	15人	10人
女性	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】(※3)	
目標年度	目標
-	-

●監査役・執行役員・管理職の実績値

	監査役(※2)	執行役員(※2) (相当含む)	管理職
全数	4人	24人	454人
女性	0人	1人	36人
女性比率	0.0%	4.2%	7.9%

【女性管理職比率(または数)目標】(※3)	
目標年度	目標
2023年	10%

※(※3) 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」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)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
オリックス株式会社	8591	保険業、その他金融業

※実績値及び目標値は、企業からご回答の数値をそのまま掲載しております。

●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	66.4	57.3
②推進体制の構築	59.7	56.4
③ガバナンス	57.0	54.4
④全社的な環境 -ルールの整備	71.0	61.0
⑤管理職の行動・意識改革	57.0	58.7
⑥従業員の行動・意識改革	50.9	57.7
⑦情報開示	59.5	59.0

●正社員の実績値

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	3,531人	73人	31人
女性	1,561人	31人	10人
女性比率	44.2%	42.5%	32.3%

●各制度の実績値

平均勤続年数	男性	16.8年	年次有給休暇 取得率	80.5%
	女性	15.9年		
男性育児休業 取得率	(※1)取得率	0.0%	平均法定外労働時間/月	3.3時間
	平均取得日数	0.0日	独自の育児休暇制度	有

(※1) 男性育児休業の取得率は、「配偶者出産年に係らず調査回答年度における育児取得した男性労働者数」÷「配偶者が回答年度内に出生した男性労働者数」×100で算出のため、100%を超えることもございます。

●取締役の実績値

	取締役(※2)	社内取締役(※2)
全数	25人	19人
女性	3人	1人
女性比率	12.0%	5.3%

→ [女性取締役比率(または数)目標](※3)

目標年度	目標
-	-

●監査役・執行役員・管理職の実績値

	監査役(※2)	執行役員(※2) (相当含む)	管理職
全数	-	-	1,786人
女性	-	-	451人
女性比率	-	-	25.3%

→ [女性管理職比率(または数)目標](※3)

目標年度	目標
2019年	23%

(※3) 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」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)項目は上場会社単体ベースの値で回答。
オリックス

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

※実績値及び目標値は、企業からご回答の数値をそのまま掲載しております。

●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	57.3
②推進体制の構築	73.2	56.4
③ガバナンス	61.0	54.4
④全社的な環境 -ルールの整備	67.7	61.0
⑤管理職の行動・意識改革	76.2	58.7
⑥従業員の行動・意識改革	66.7	57.7
⑦情報開示	64.9	59.0

●正社員の実績値

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	23,673人	779人	873人
女性	12,009人	496人	341人
女性比率	50.7%	63.7%	39.1%

●各制度の実績値

平均勤続年数	男性	11.6年	年次有給休暇 取得率	51.0%
	女性	10.9年		
男性育児休業 取得率	(※1)取得率	32.0%	平均法定外労働時間/月	9.0時間
	平均取得日数	11.0日	独自の育児休暇制度	有

(※1) 男性育児休業の取得率は、「配偶者出産年に係らず調査回答年度における育児取得した男性労働者数」÷「配偶者が回答年度内に出生した男性労働者数」×100で算出のため、100%を超えることもございます。

●取締役の実績値

	取締役(※2)	社内取締役(※2)
全数	13人	8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](※3)

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(※2)	執行役員(※2) (相当含む)	管理職
全数	5人	25人	4,272人
女性	1人	0人	452人
女性比率	20.0%	0.0%	10.6%

→ [女性管理職比率(または数)目標](※3)

目標年度	目標
2030年	30%

(※3) 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」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)項目は上場会社単体ベースの値で回答。
東京海上ホールディングス、東京海上日動火災保険、イデザイン損害保険、東京海上日動あんしん生命保険、東京海上日動あんしんコンサルティング、東京海上日動キャリアサービス、東京海上日動ベターライフサービス、東京海上日動アシリアーズ、東京海上日動メディカルサービス、東京海上アシスタンス、東京海上ビジネスサポート、東京海上日動コミュニケーションズ、東京海上インターナショナルアシスタンス、東京海上日動システムズ、東京海上日動事務アウトソーシング、東京海上インターナショナルアシスタンス

企業名	証券コード	業種
株式会社エスクリ	2196	サービス業

※実績値及び目標値は、企業からご回答の数値をそのまま掲載しております。

●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	66.4	47.7
②推進体制の構築	59.3	47.6
③ガバナンス	50.3	50.1
④全社的な環境 -ルールの整備	66.3	50.3
⑤管理職の行動・意識改革	70.5	48.0
⑥従業員の行動・意識改革	61.7	48.0
⑦情報開示	55.9	46.4

●正社員の実績値

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	1,096人	86人	176人
女性	767人	77人	118人
女性比率	70.0%	89.5%	67.0%

●各制度の実績値

平均勤続年数	男性	4.3年	年次有給休暇 取得率	86.4%
	女性	3.8年		
男性育児休業 取得率	(※1)取得率	35.0%	平均法定外労働時間/月	16.0時間
	平均取得日数	1.0日	独自の育児休暇制度	-

(※1) 男性育児休業の取得率は、「配偶者出産年に係らず調査回答年度における育児取得した男性労働者数」÷「配偶者が回答年度内に出生した男性労働者数」×100で算出のため、100%を超えることもございます。

●取締役の実績値

	取締役(※2)	社内取締役(※2)
全数	5人	3人
女性	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](※3)

目標年度	目標
-	-

●監査役・執行役員・管理職の実績値

	監査役(※2)	執行役員(※2) (相当含む)	管理職
全数	3人	4人	157人
女性	1人	0人	55人
女性比率	33.3%	0.0%	35.0%

→ [女性管理職比率(または数)目標](※3)

目標年度	目標
2022年	40%

(※3) 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」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)項目は上場会社単体ベースの値で回答。
エスクリ、エスクラメンソポートナース

Ⅱ. 令和2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2年度「女性活躍度調査」では、P.6 [4. 令和2年度「なでしこ銘柄」のコンセプト] にて示したとおり、「(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2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。紹介にあたり、設問ごとに全体的な傾向を示すグラフ（実施有無の割合）と詳細な傾向を示すグラフ（各回答項目が選択された割合）を掲載しています。同じ集計データを基に作成していますが、四捨五入の関係で、実際の回答企業数が同じでも両グラフの数値が異なる場合があります。

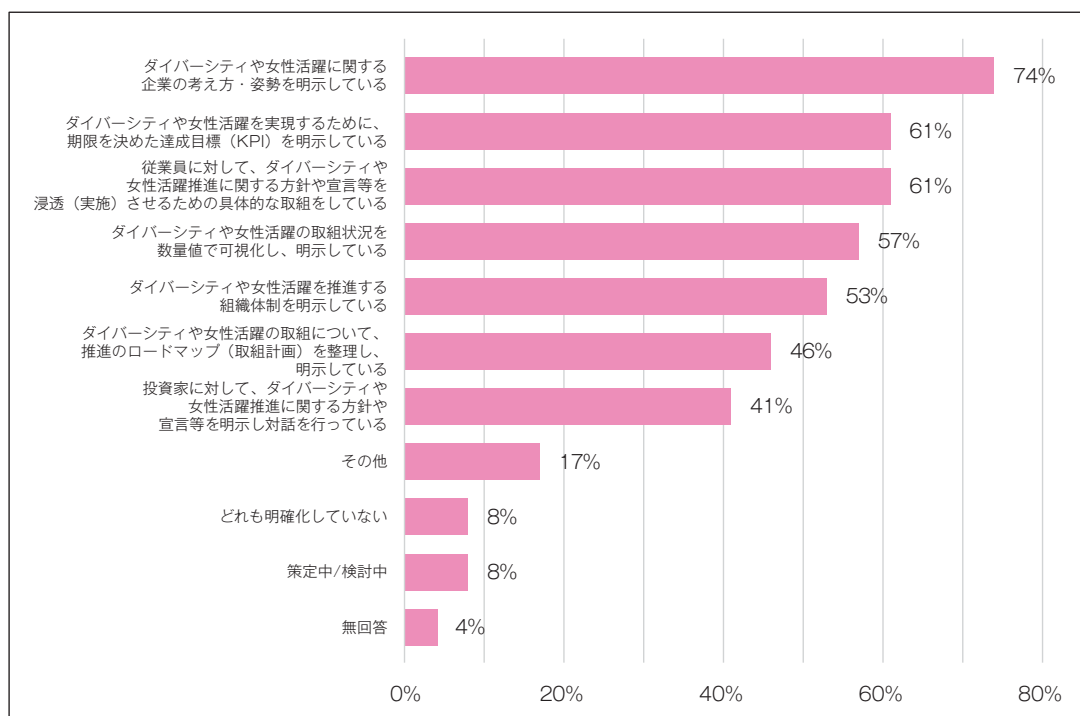
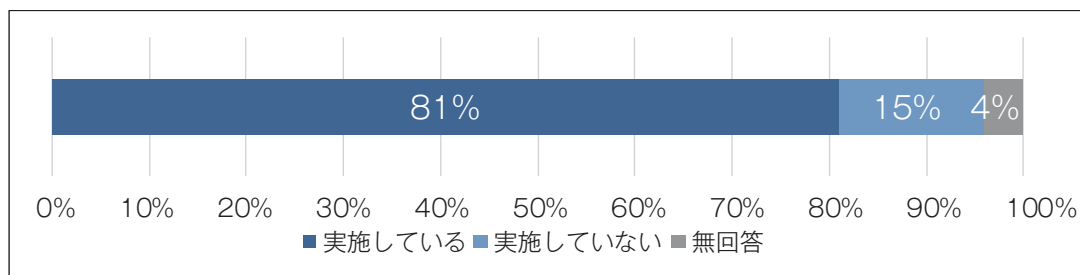
①経営戦略への組み込み

全体で81%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74%、次いで「ダイバーシティや女性活躍を実現するために、期限を決めた達成目標（KPI）を明示している」と「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組をしている」が61%でした。

また、「ダイバーシティや女性活躍を推進する組織体制を明示している」と回答した企業は、53%と半数を上回り、経営戦略の方針や目標だけでなく、組織体制においても女性活躍を組み込む企業が増えている事がうかがえます。

一方、「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」と回答した企業は、約4割に留まっており、依然として投資家と女性活躍に関するコミュニケーション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=494）【Q1】

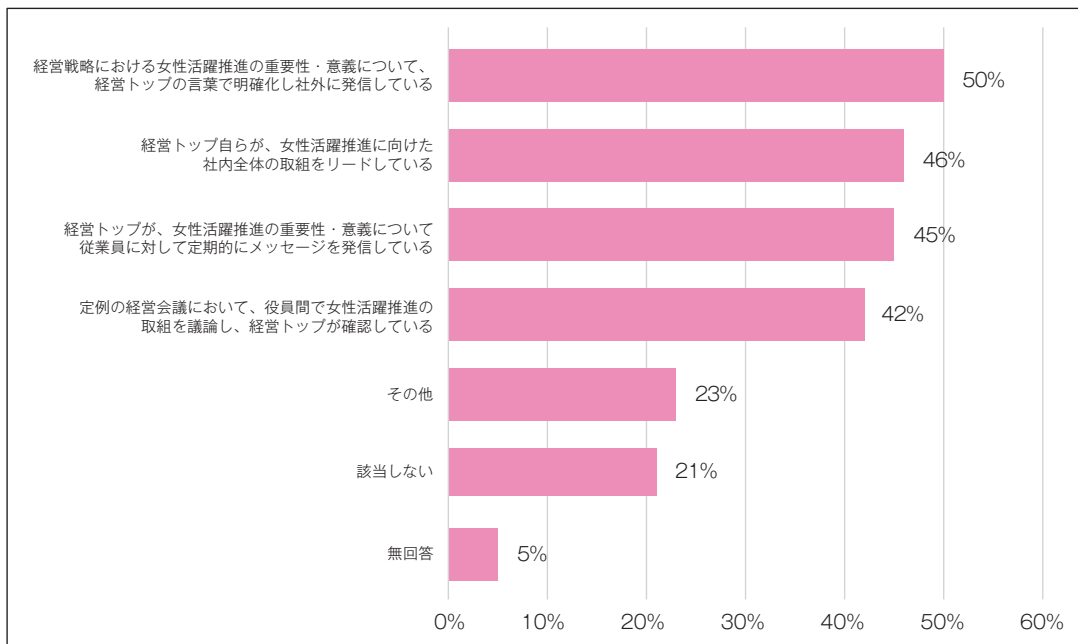
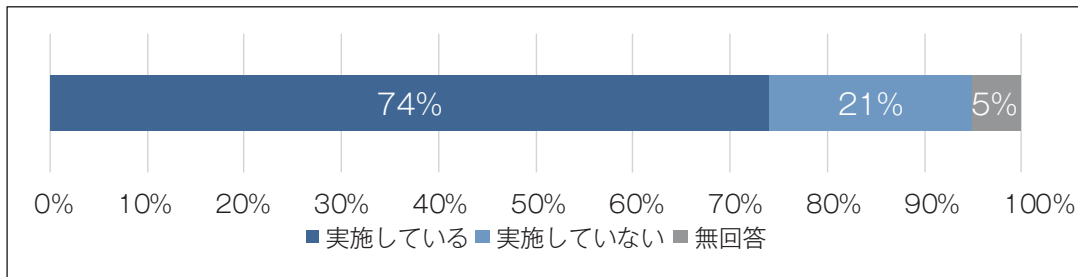


経営トップのコミットメントについて、全体で74%の企業が女性活躍の取組を経営トップがリードしていると回答しています。

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50%、経営トップが「社内の取組をリードしている」、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。

また、「定例の役員会議で女性活躍推進の取組を議論し、それをトップが確認している」企業は42%を占め、経営トップが女性活躍にコミットしている企業においては、ボードメンバーが一体となって女性活躍に取り組んでいる事がうかがえます。

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=494）
 [Q3]

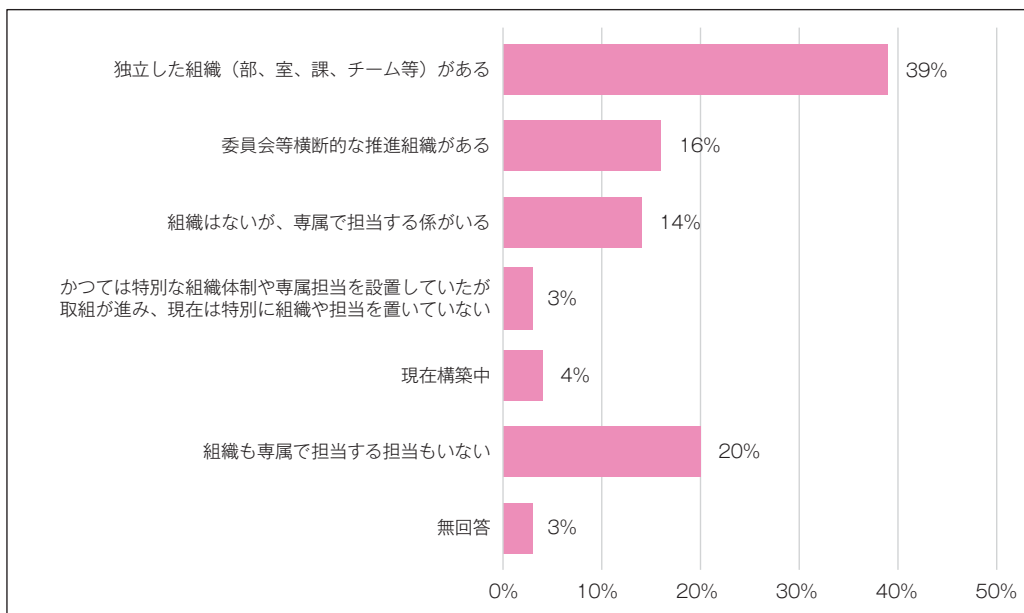
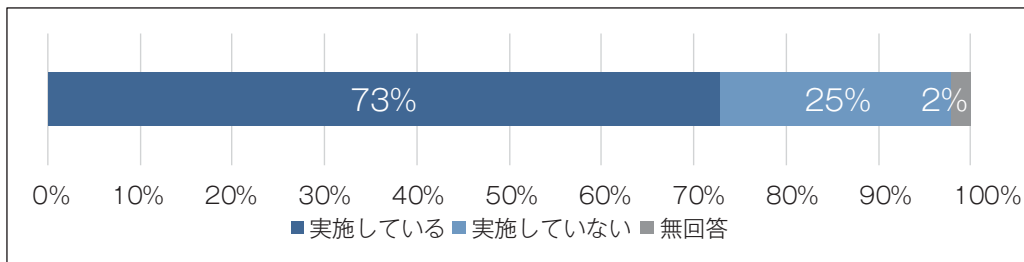


②推進体制の構築

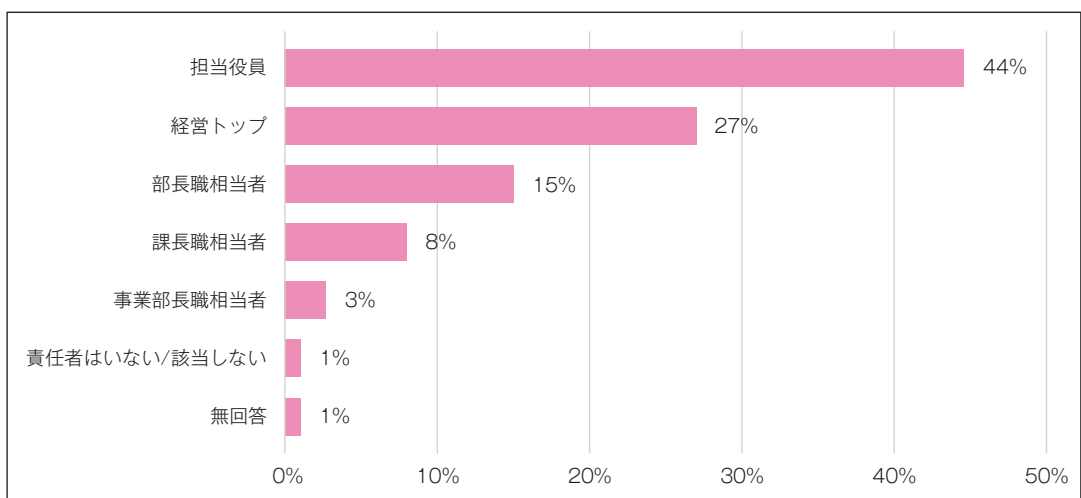
女性活躍推進のための組織体制を構築していると回答した企業は73%であり、回答企業の多くが専属の組織を構築した上で女性活躍に取り組んでいることがうかがえます。

内訳では、「独立した組織（部、室、課、チーム等）がある」と回答した企業が39%、「委員会等横断的な推進組織がある」と回答した企業が16%でした。そうした組織を設置していると回答した企業において、当該組織の責任者は、「担当役員」が担う割合が44%と最も多く、次いで「経営トップ」（27%）となりました。

問：女性活躍推進のための組織体制が構築されているか(単一回答(以下SA))(n=494)
[Q4]



問：(前問で「独立した組織がある」または「委員会等横断的な推進組織がある」と答えた場合、) 最高責任者の役職 (SA) (n=274) [Q4SQ3]



③ガバナンスの改革

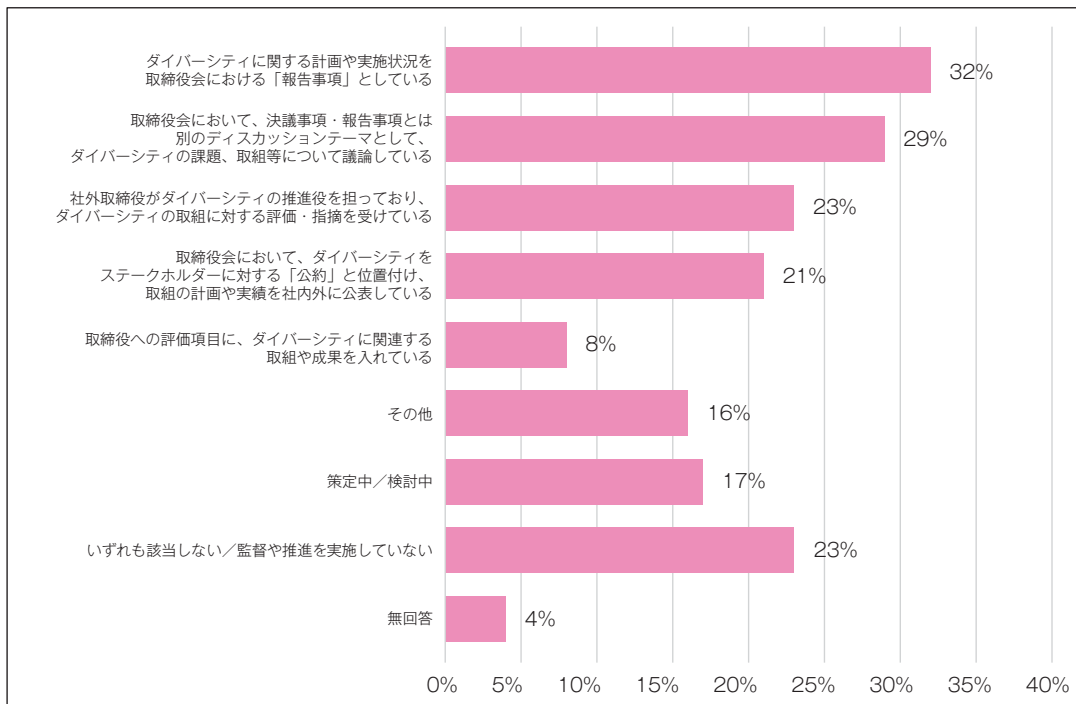
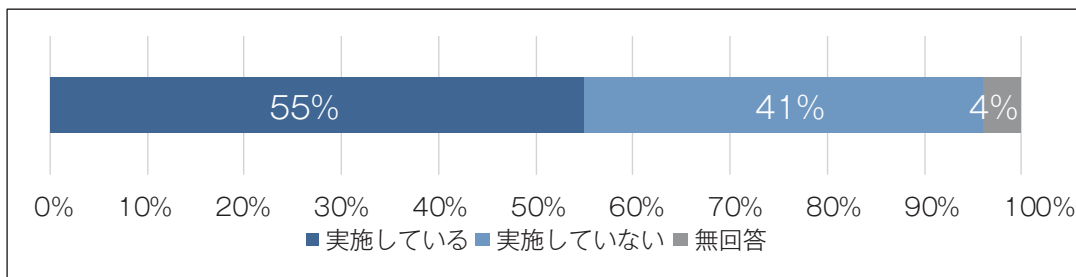
ダイバーシティ経営の取組に対する取締役会における監督・推進については、半数超の企業が何らかの取組を行っています。

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、それぞれ32%と29%で、約3割を占めていますが、「取締役の評価項目にダイバーシティに関連する取組や成果を入れている」企業は少数（8%）にとどまりました。

昨年度は、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2倍にしました。取組を実施していると回答した企業の割合は、昨年度の52%に比べ、今年度は55%とガバナンス改革に取り組む回答企業の割合が増えています。

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、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る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=494) [Q9]



④全社的な環境・ルールの整備

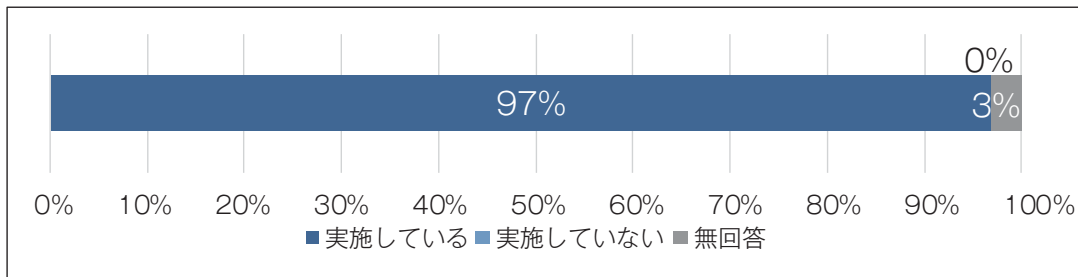
「属性に関わらず活躍できるような人事評価や制度構築に取り組んでいる」と回答した企業は、

全体で97%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（92%）、「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（91%）。

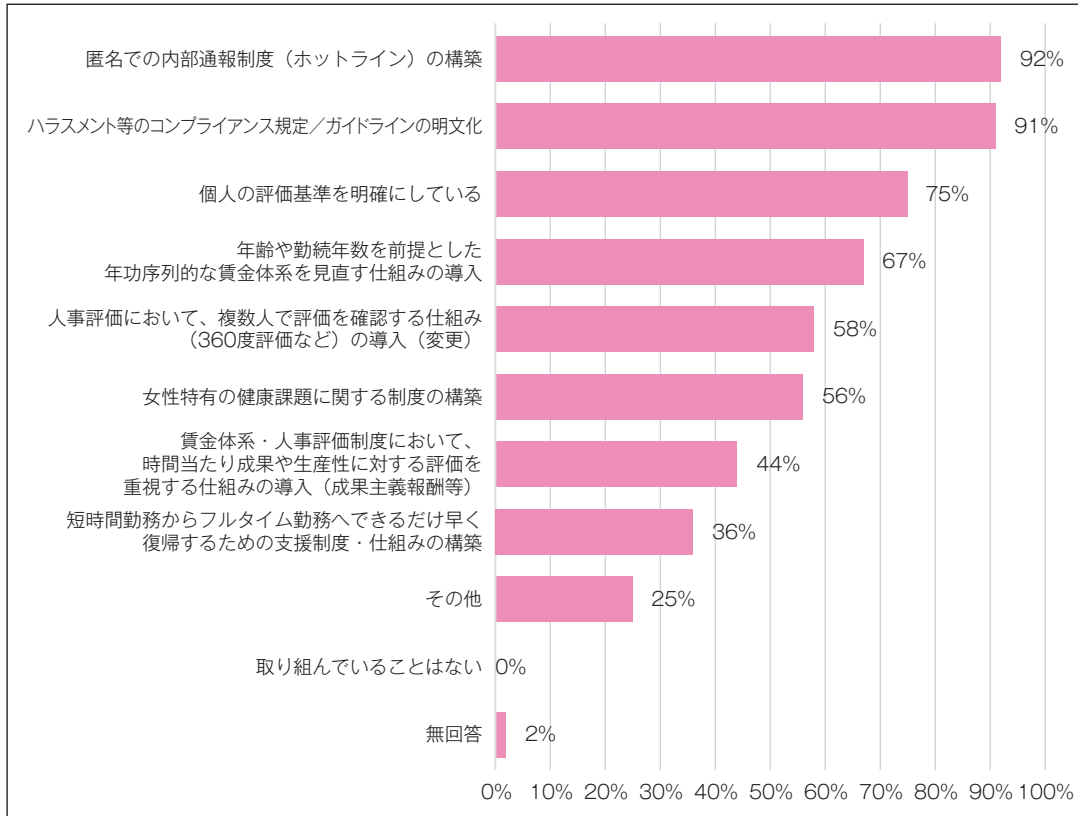
また、個人の活躍を適正に評価していく視点も大変重要であり、67%の回答企業が「年齢や勤続年数を前提とした年功序列的な賃金体系を見直す仕組みの導入」を行っている」と回答しています。

さらに、「複数人で人事評価を確認する仕組み（360度評価等）」（58%）や「賃金体系・人事評価において成果や生産性を重視する仕組み（成果主義報酬など）」（44%）を導入している企業は5割近く、報酬体系や人事評価制度の改革の動きが拡大しています。

**問：属性に関わらず活躍できるように人事評価や制度構築に取り組んでいるか（MA）
（n=494）【Q10】**



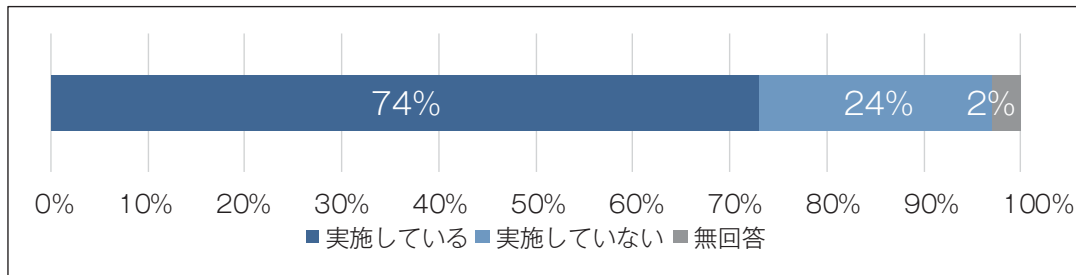
※「実施していない」と答えた割合が0.5%未満であったため、四捨五入の関係でグラフ上では0%と表示されています。なお、本四捨五入に伴い、「無回答」と答えた割合は、以下項目別の回答状況の「無回答」の数値と一致していませんが、回答企業数は同じです。



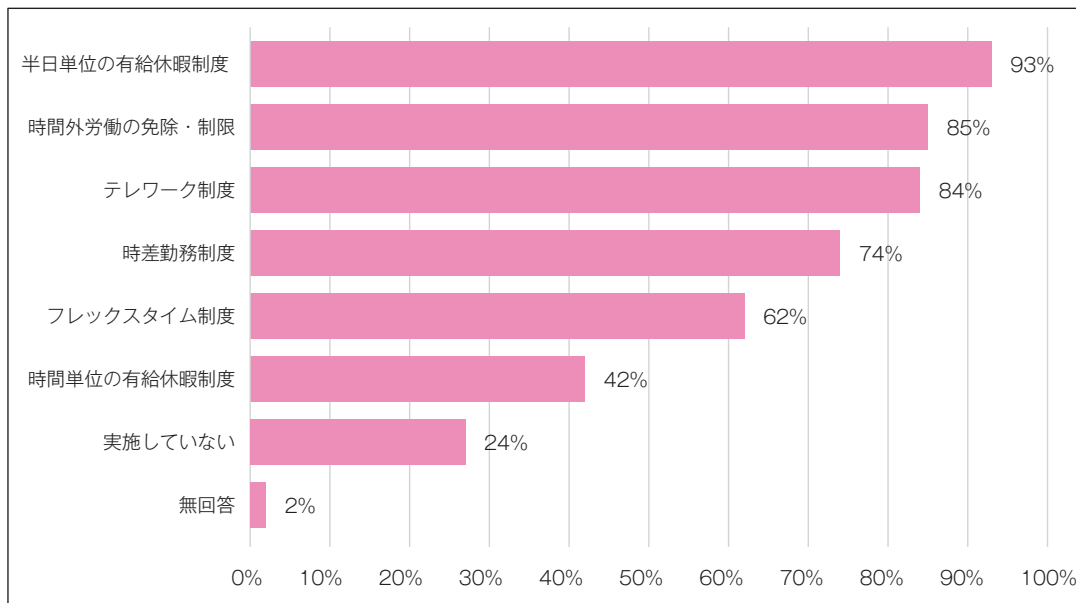
全体で74%の企業が、柔軟な勤務（場所や時間）を認める制度を構築しており、多くの取組で、昨年度より実施率が伸びていました。

例えば、「半日単位の有給休暇制度 92% → 93%」、「時間外労働の免除・制限 43% → 85%」、「テレワーク制度 58% → 84%」、「時差勤務制度 60% → 74%」、「フレックスタイム制度 57% → 62%」、「時間単位の有給休暇制度 35% → 42%」と大きく伸びています。新型コロナウイルスの影響もあり、企業における柔軟な勤務制度が拡充されています。

問：柔軟な勤務（場所や時間）を認めるために構築している制度（MA）（n=494）[Q11]

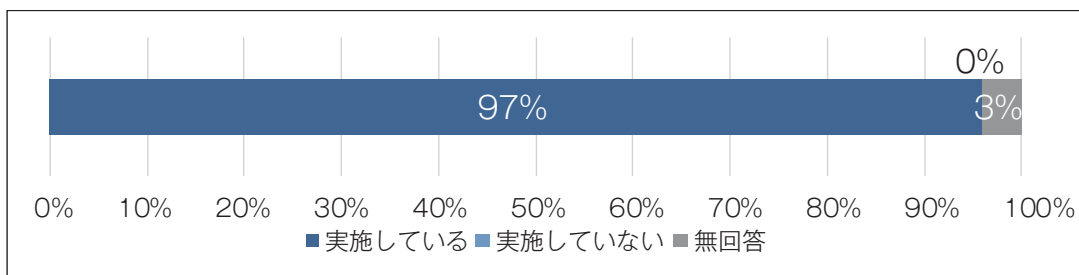


※実施している企業の割合は、「全正社員を対象に実施」している企業と「特定の正社員を対象に実施」している企業の両方を含んでいます。

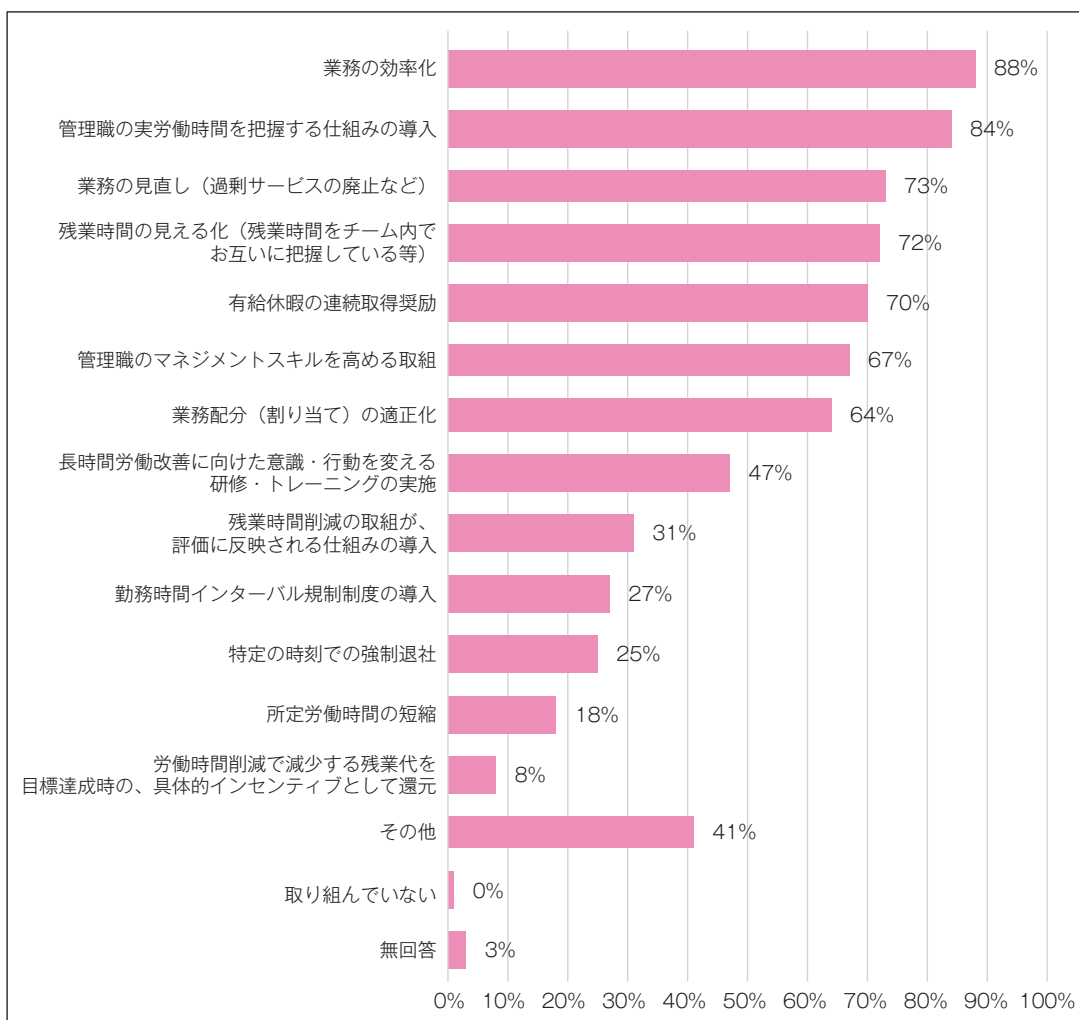


労働時間の適正化については、97%の企業で何らかの取組を実施している結果となりました。取組別には、「業務の効率化」と回答した企業が88%と最も多く、「管理職の実労働時間を把握する仕組みの導入（84%）」、「業務の見直し（73%）」が続きます。昨年度より10%以上回答率が上昇した「その他（41%）」においては、ノー残業デーや定時退社日の設定、パソコンの自動シャットダウンシステムの導入といった回答がありました。昨年度と比較して、すべての取組で実施率が伸びています。

問：労働時間適正化において取り組んでいるもの（MA）（n=494）【Q13】



※「実施していない」と答えた割合が0.5%であったため、四捨五入の関係でグラフ上では0%と表示されています。

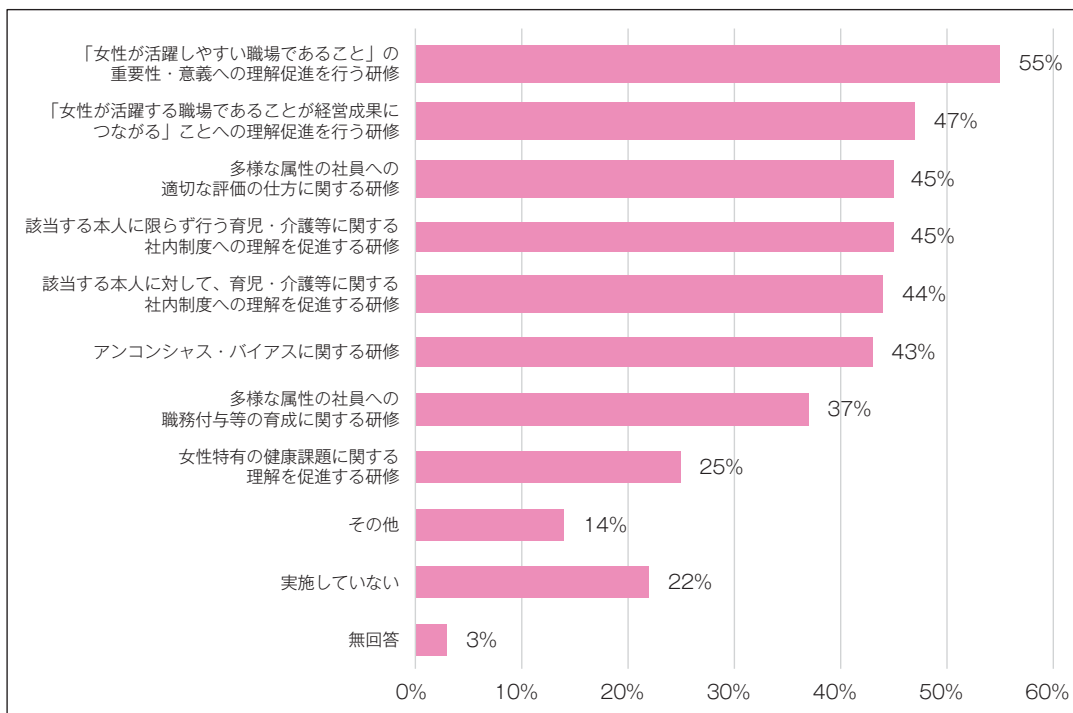
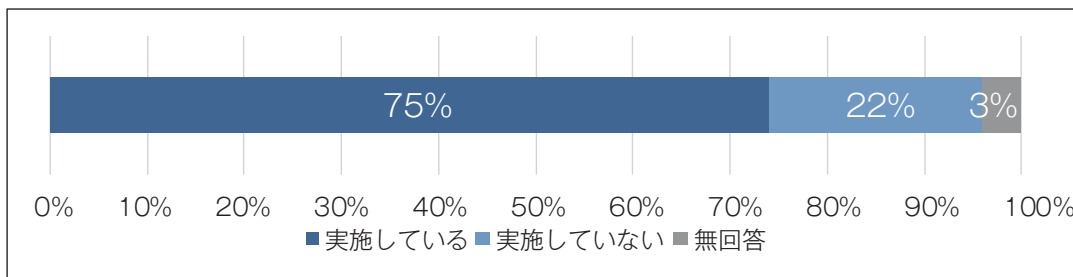


⑤管理職の行動・意識改革

管理職の行動・意識改革に向けた取組では、75%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、過半数を超える55%の企業が受講者を女性やマイノリティに限定せず、「『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」を実施しています。また、4割を超える企業では、「『女性が活躍する職場であることが経営成果につながる』ことへの理解促進を行う研修」や「多様な属性の社員の適切な評価の仕方に関する研修」、「アンコンシャス・バイアスに関する研修」などが実施されています。管理職のマネジメントにおいては、従業員の健康管理重視の観点から、「女性特有の健康課題に関する理解を促進する研修（25%）」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。

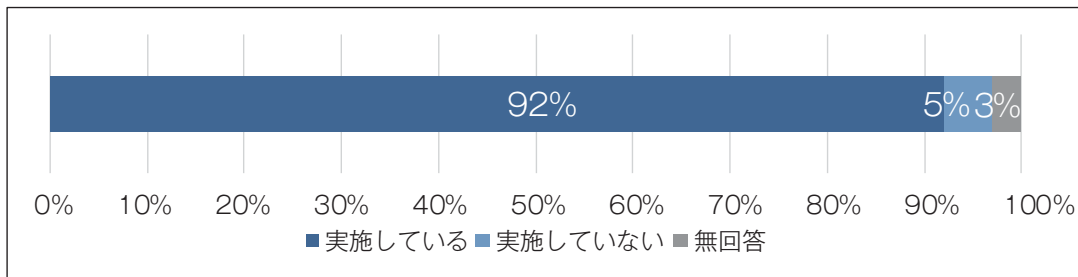
問：従業員が属性に関わらず活躍できる職場環境の整備や適切なマネジメント促進のための管理職・次世代幹部候補に対する研修内容（MA）（n=494）【Q14】



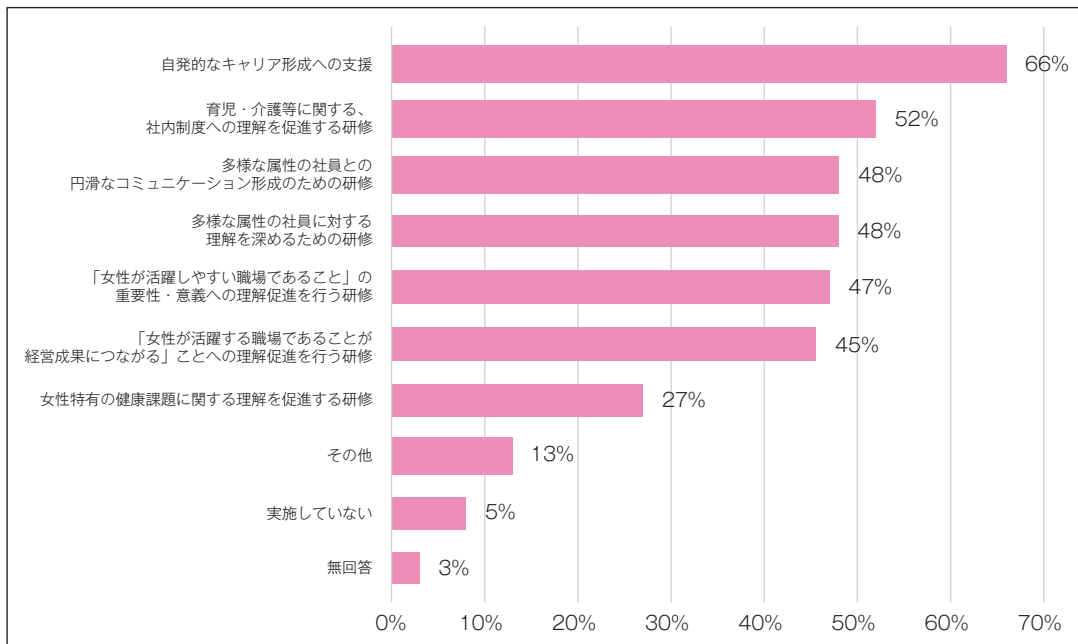
⑥従業員の行動・意識改革

従業員の行動・意識改革に向けた取組については、昨年度（74%）から大幅に増加し、全体で92%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等を実施しています。「自発的なキャリア形成への支援」に取り組む企業の割合が66%と最も高く、「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52%と続きました。

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=494）【Q16】

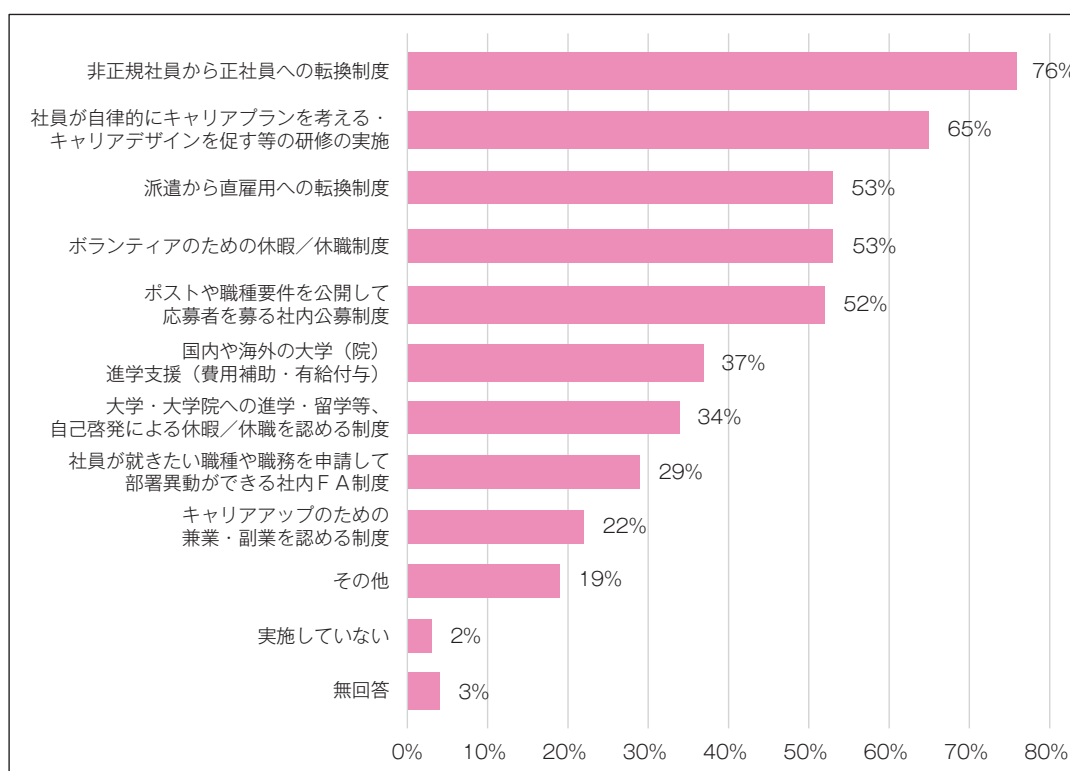
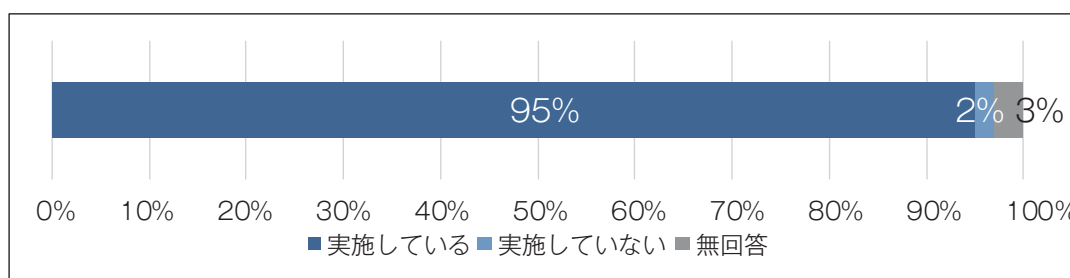


※実施している企業の割合は、「全正社員を対象に実施」している企業と「特定の正社員を対象に実施」している企業の両方を含んでおります。



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95%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76%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（65%）」、「派遣から直雇用への転換制度（53%）」と「ボランティアのための休暇／休職制度（53%）」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22%にとどまりました。

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=494）
【Q17】

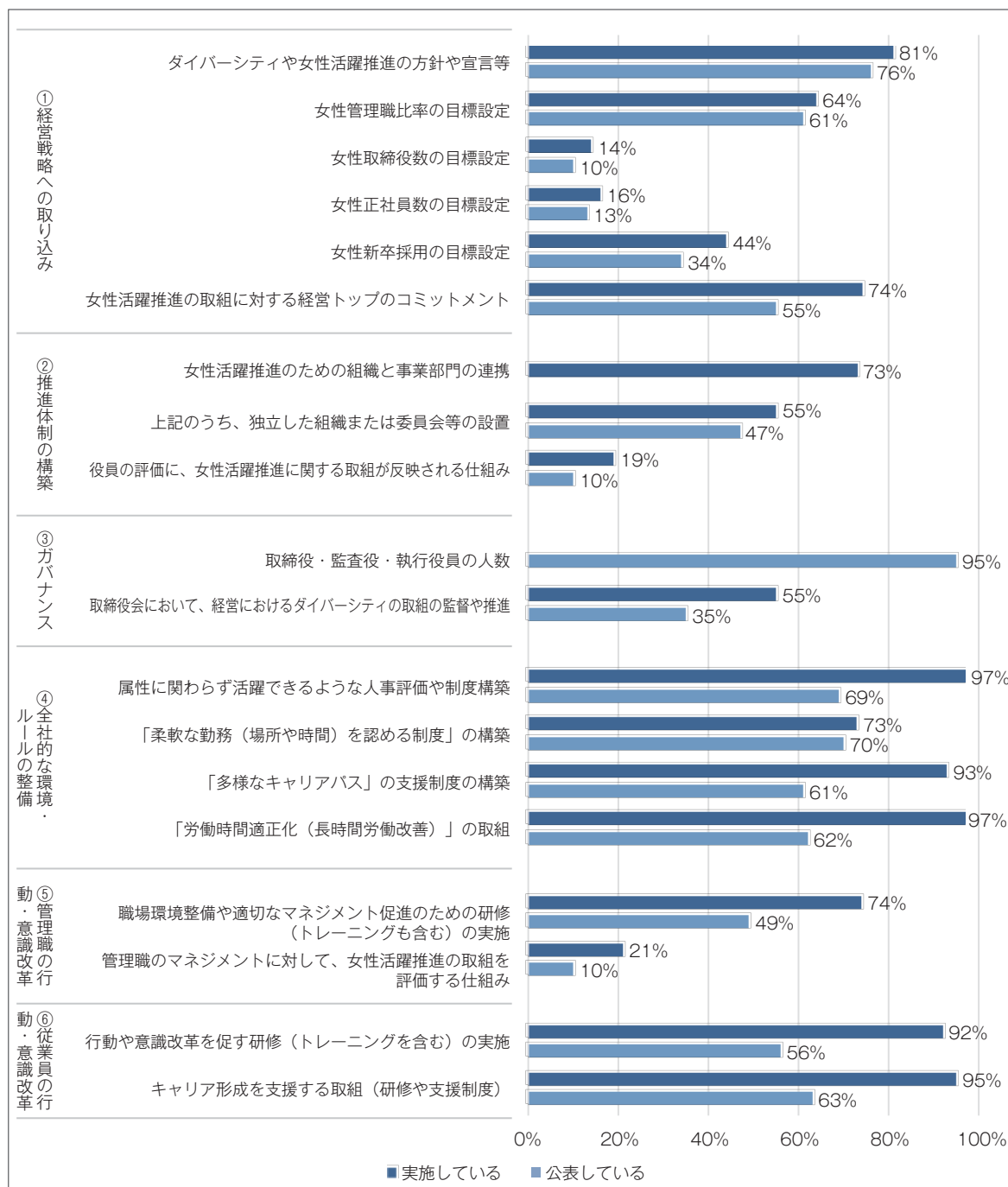


⑦ 情報開示（再掲を含む）

女性活躍推進に関する取組及び実績の開示状況については、「取締役・監査役・執行役員の人数」の開示が最も進んでおり（95%）、次いで「ダイバーシティや女性活躍推進の方針や宣言等（76%）」、「柔軟な勤務（場所や時間）を認める制度」の構築取組（70%）」となりました。一方で、「女性取締役数」や「女性正社員数」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、「『多様なキャリアパス』の支援制度の構築」、「労働時間適正化（長時間労働改善）」の取組、「行動や意識改革を促す研修（トレーニングを含む）の実施」、「キャリア形成を支援する取組（研修や支援制度）」については、実施している割合と情報開示を行っている割合に30%以上の開きがありました。

「ダイバーシティ2.0 行動ガイドライン」に沿った女性活躍推進に係る取組及び実績の開示状況 (n=494)



※回答企業494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、それを公表している割合を表示。四捨五入の関係から、P.53~P.63にかけて紹介している回答割合と少し異なる場合がありますが、該当企業数は同じです。

2. リーダー層における女性の登用

女性活躍度調査の各調査項目における全回答企業の平均値は下記のとおりです。

これらの集計データは、企業が回答の際に設定している回答範囲企業ベースでの比率を示しています。そのため、企業に応じて一部もしくは全ての連結子会社が含まれます。

項目名	比率	項目名	比率
女性取締役比率	9.4%	女性正社員の離職率	31.8%
女性社内取締役比率	3.3%	女性採用比率（新卒）	36.2%
女性監査役比率	10.6%	女性採用比率（中途）	29.7%
女性執行役員比率（相当職含む）	4.2%	女性管理職比率	9.2%
女性雇用比率（女性正社員登用比率）	27.0%	新規管理職に占める女性比率	14.4%
正社員の平均勤続年数男女差	3.1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とおりです。上記と同様、回答範囲企業ベースでの比率の平均値を示しています。

各役職における女性比率		
役職名	令和2年度企業平均実績値	2020年政府目標値
役員	9.6%	10%
部長相当職	5.0%	10%
課長相当職	10.6%	15%
係長相当職	20.3%	25%

3. 注目企業

女性の活躍推進に向けた企業の特徴的な取組を「注目企業」として紹介します。令和2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、2つのテーマに沿って取組を選んでいきます。

■テーマ1 社会全体における女性活躍の前進に向けた取組とその成果(女性活躍を促す製品・サービスの開発、社会貢献/啓蒙活動、NGO・NPOとの協働プロジェクト等を含む)

2015年9月の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」では、「すべての国及びすべてのステークホルダーは、協同的なパートナーシップの下、この計画を実行する」という「パートナーシップと実用主義の精神」に基づいた国際開発への取組の重要性が提唱されました。また、同アジェンダに記載されている「持続可能な開発目標(Sustainable Development Goals: SDGs)」には、「ジェンダー平等を実現しよう(目標5)」が含まれており、「ジェンダーの平等の達成とすべての女性と女児のエンパワーメントがすべてのSDGsを達成するために不可欠の手段であると認められている」観点から、特に重要視されている目標となっています。

こうしたSDGsの潮流を受け、ジェンダー平等やダイバーシティは、業種や規模に限らず全ての企業が企業市民として当事者意識を持ち、社会全体における変化に貢献すること事が期待されています。なでしこ銘柄企業を中心に、社内における女性の活躍推進に向けた取組が強化されていますが、一方で同時に社外にも目を向け、女性活躍を促す製品・サービスの開発、社会貢献活動、社外組織(政府機関やNGOなど含む)との協働プロジェクトなどに取り組んでいる企業も増えてきています。業種の特性や女性活躍推進の進捗度合いにより、取組の方向性や課題意識は様々ですが、ここでは、自社の状況や保有している技術・資源などを活かして特徴的な取組へと結びつけた事例を紹介します。

■大和ハウス工業株式会社

●社内外の人々と協力し男性中心的なイメージが強い施工職における女性の担い手増加に貢献

少子高齢化による施工職の担い手不足への対応が求められる住宅業界。男性中心的なイメージを払拭し、多様な人材が活躍できる労働環境を住宅業界全体で整備することが急務となっている。

そうした中、同社は女性社員を積極的に施工職(施工現場管理)に配属し、定着や能力発揮のための支援・育成を継続している。女性の施工職が2016年の100名から2020年4月現在では152名と1.5倍に増加している。

同社は、住宅業界全体の女性技術者・技能者の作業環境改善にも取り組んでいる。ヘルメットの軽量化や、安全具・工事服の種類の拡充を図った。その結果、女



▲女性施工職の職場の様子

性のみならず、高齢者や男性の中でも小柄な従業員の満足度も上がった。また、女性向けに、生理時の経血もれ対策として、ズボンに濃色にして汚れが目立たない工事服を開発した。

さらに、関東地区のハウスメーカーの女性技術者を中心に構成される低層住宅業界ネットワーク「じゅうたく小町」に、同社の女性の施工職が多数参画している。「じゅうたく小町」では、住宅の施工現場向けに小物掛けフックや小物置き場、便座除菌クリーナーを設置した仮設トイレ「快適トイレ」を提案しているほか、子育てと仕事を両立する女性施工職のロールモデルや工事現場での長時間労働の課題解決方法などを紹介している。

これらの取組により、同社は、男性を中心とした住宅業界での女性の労働環境を改善することで、多様な人材が快適に働ける職場環境への改善に寄与している。

■株式会社資生堂

● 代表的な業界団体や国際機関と協力し、国内外の女性活躍推進に向けてリーダーシップを発揮

企業役員に占める女性の割合向上を目的に、2010年に英国で創設された「30% Club」(サーティパーセントクラブ)が2019年5月1日、「30% Club Japan」として日本で正式に活動を開始。これに伴い、同社代表取締役 社長 兼 CEO 魚谷雅彦氏が「30% Club Japan」の初代会長に就任し、日本社会のジェンダーギャップ解消への旗振り役として活動をスタートさせた。日本独自の取組として発足した「TOPIX 社長会」では、女性活躍における日本固有の課題や障壁を打破すべく、加盟企業(2021年1月時点25社)と協働しながら様々な取組を展開している。同社の国内グループの女性管理職比率は、2021年1月時点で34.7%に上り、今後も機会均等の象徴である50%を目指すなど、日本国内での意思決定層におけるジェンダーダイバーシティの推進において自らが実践する形でリーダーシップを発揮している。

さらに、日本のみならずグローバルでのジェンダー平等実現を目指し、ブランドなどを通じた女性や女の子の教育・就労支援をグループ丸となって推進している。例えば、同社のグローバルラグジュアリーブランド「クレ・ド・ポー ボーテ」は、2019年10月に国際連合児童基金(ユニセフ)とのグローバル・パートナーシップ締結を発表。3年間におよぶ本パートナーシップを通じて、ユニセフのジェンダー平等を目指す取組の分野において、世界最大規模となる合計870万米ドルの寄付を行い、650万人の女の子達の権利を守り、教育や雇用の機会を提供するユニセフの活動を支援していく。



▲ 30% Club Japan



▲ ユニセフとのグローバル・パートナーシップ協定締結

■井関農機株式会社

- 農林水産省「農業女子プロジェクト」への積極的な取組を通じて女性農業者の増加に貢献

同社は、女性農業者が日々の生活や仕事、自然との関わりの中で培った知恵を様々な企業の技術・ノウハウ・アイデアなどと結びつけ、新たな商品やサービス、情報を創造し、社会に広く発信する農林水産省「農業女子プロジェクト」に2013年発足当初より参画している。

同プロジェクトにおいて、トラクタ、刈払い機、管理機・耕うん機等の基本構造や取扱い、メンテナンス方法等についての女性農業者向けセミナーを全国各地で実施（2021年3月時点で全国31回、参加者約650名）。また、女性農業者の視点からトラクタに関する課題や要望を明らかにし、「トラクタ しろブチ」など非力な女性にも扱いやすい農業機械を農業女子メンバーと共に開発している。

さらに、「農業女子オンライン座談会」を実施し、生産性を向上させるスマート農機、農産物の高付加価値化を図る「6次産業化」、農業生産工程管理といった農業経営に役立つ情報提供や、全国の女性農業者が意見交換を行う機会を提供。本活動は、同社の商品企画部や営業関連、広報等の一般管理部門などに所属する女性従業員が組織横断的に企画・運営し、社内の女性活躍推進を図る機会にもなっている。座談会参加者からは、「初心者にもわかりやすいセミナーで、明日から早速実践してみたいと思う」や、「安全な農機の使い方を学んだことに加え、地域の女性農業者とも交流ができ、農業継続のモチベーションが上がった」などの声が寄せられ、女性農業者の更なる増加・活躍が期待される。



▲トラクタ「しろブチ」の開発を担当した農業女子メンバー

■トッパン・フォームズ株式会社

- 社内の女性チームが中心となり、働く女性の健康を支える製品開発に成功

働く女性の増加や女性活躍推進の流れなどを背景に、企業の健康経営の一環として「女性の健康」が注視されている。同社は女性の健康管理に関する課題解決のため、ウェアラブルデバイスを活用したヘルスケアIoTサービス「わたしの温度」を開発・販売。従来、女性特有の高温期と低温期のリズムを把握するには、毎朝決まった時間に起床し、基礎体温計を用いて、活動前に規則的かつ長時間の測定・記録を根気強く行う必要があったが、このサービスを利用することで寝ている間に計測、スマホのアプリと自動連携し、測定データや周期予測などが簡単に把握できるようにした。

「わたしの温度」は、2017年に社会課題やトレンドを捉えて研究開発をスタートし、2020年に女性視点を更に強化するため女性プロジェクトチームを結成。ユーザー視点での課題や悩みを細やかに反映し、仕事と体調管理を両立できるよう後押ししている。

利用者アンケートの結果では、労働パフォーマンスの向上がみられ、満足度も高い。「体の毎日の温度の推移がグラフでチェックでき体調管理がしやすくなった」「下着に着けて寝るだけなので忙しくても続けられる」と好評だ。



▲ 「わたしの温度」の開発を担当した女性プロジェクトメンバー

■日本ユニシス株式会社

● 経営トップが国際的な女性活躍推進の枠組みへの強いコミットメントを示し、社内の取組を牽引

サステナビリティ経営における重要課題の一つとして「女性管理職比率 10% 以上（2020 年度末）」という目標を掲げている同社は、2020 年 7 月時点で 10.2%（66 人）を達成し、業界平均 8.0% を上回った。単に管理職を増やすことが目的ではなく、女性社員の人財パイプライン（各層に上位へ昇格、管理職へ昇進する適正数の候補者が常に存在し、その中から然るべき人財が昇格・昇進する状況）の形成を目指し、2016 年より女性社員の階層別育成プログラムをはじめとした各施策に継続して取り組んでいる。その結果、管理職をキャリアの一つと捉える女性社員は育成プログラム受講者の 80% 以上となり、管理職比率の上昇だけでなく、女性社員の意識変革も進んでいる。これまでは達成に向け社内施策に重点を置いてきたが、今後は、経営戦略において目指す「社会課題を解決する企業」として、「ジェンダー平等」という SDGs にも取り組み、更なるダイバーシティ経営の推進を図る。その第一歩として、2020 年 4 月には国際的イニシアティブである「女性のエンパワーメント原則」（WEPIs）に署名、2020 年 9 月に「日経ウーマンエンパワーメントコンソーシアム」に業界初参画、さらに 2020 年 10 月には国連女性機関（UN Women）主催のジェンダー平等と女性のエンパワーメントを推進するキャンペーンで同社 CEO が動画メッセージを寄稿するなど、業種業態を越えたステークホルダーとの連携や社会への発信を強化している。



▲ 2019 年度女性社員育成プログラムの様子（2020 年度はオンライン形式で開催）

■テーマ2 「ウィズ・コロナ」時代において女性社員の活躍を支える企業の取組

新型コロナウイルス禍において、経済環境や社会環境が目まぐるしく変化する中、女性は男性と比べ、非正規雇用率や無償・低賃金労働への従事率の高さなどを理由に、負の影響を特に大きく受けています。内閣府男女共同参画局が2021年2月22日に公表した調査報告書「コロナ下の女性への影響について【追加・アップデート】」では、女性の就業率や生活満足度が男性と比べて著しく減少していることや、配偶者暴力（DV）相談件数が昨年比で大幅に増加していることなどが示されました。

こうした負の影響を踏まえ、従来型の女性活躍推進に向けた取組の枠を越え、状況変化に対応した取組の重要性が増しています。非正規雇用、ひとり親世帯、家庭内の問題など、新型コロナウイルス感染拡大を受けて顕在化した問題は様々ですが、ここでは、自社の社員を取り巻く課題をきめ細かく特定し、迅速に対応している企業の特徴的な事例を取り上げています。

■株式会社シーボン

- 子ども向けの自社の職業体験キットを社員に提供し、コロナ禍での子育てを支援

同社では、女性正社員が92%を占め、子育て中の社員が多く働いている。新型コロナウイルスによる緊急事態宣言の発令を受け、子どもを抱えての在宅勤務や外出自粛を強いられる子育て世代の社員を支えるため、子育てと仕事の両立支援、子どもの職業理解促進、そして自宅待機中の子ども支援を目的として、C'BON キッズ応援企画（おうちでおしごと企画）を展開。化粧品会社の職業体験ができるキッズ用キット（キッズ制服とレポート）を社員に配布し、子ども達は自宅にて母親と同じ制服を着て、接客体験や化粧品デザイン、肌研究等を行った。社員からの反響は当初の想定より大きく、「在宅勤務中子どもと一緒にレポートに取り組んでくれたことで仕事が捗った」「会社も大変な中、社員のことを考えてくれたことが嬉しくて仕事への意欲が湧いた」といった社員の声が寄せられた。また、子ども達からも「ママの仕事は人を幸せにする仕事だと思った」という嬉しい声が寄せられ、社内報にて紹介。社員のロイヤルティも昨年より2.6ポイント向上した。

その他にも、「コロナ禍の保育園入園活動」「コロナ禍の育児休業 復帰準備対策」等をテーマとした社内報の作成を行い、通常とは異なる環境での職場復帰準備の対策を共有することで、復帰しやすい環境づくりに努めた。今後も社員の声に耳を傾け、その時々が必要に合わせた取組を行い、社員が活躍し続けられる環境づくりを目指す。

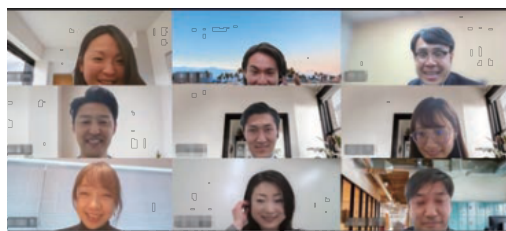


▲ C'BON キッズ応援企画（おうちでおしごと企画）を体験した子どもの様子

■株式会社丸井グループ

- コロナ禍で浮き彫りになったパートナー同士での家事・育児の分担の課題を解決すべく社員参加型プロジェクトを発足

同社は、固定的な男女の役割分担意識により、性別による働き方の差が生じ、それが女性活躍のボトルネックであるという課題感のもと、2020年4月より、夫婦どちらかに負担が偏ることなく共に活躍できる共働きの実現に向けた「グループ公認イニシアティブ」を新設し、自ら手を挙げた意欲的な社員と共に課題解決に取り組んでいる。



▲「グループ公認イニシアティブ」ウェブ会議の様子

本プロジェクトを通じ、社員の実態調査を行った結果、新型コロナウイルス禍の在宅勤務において、共働きで夫婦同様に在宅勤務であるにも関わらず、子どもの食事の用意や勉強のサポートが母親中心であることが判明した。そこで、「夫婦で仕事も家事も育児もシェアする働き方」の実現を目指し、育児にフォーカスした取組を実施。夫婦間での家事分担の可視化等の検証に夫婦で参加した社員からは、家事・育児に対する認識のズレに気付くことで、パートナー（特に男性）がこれまでより積極的に家事・育児を行うようになったという声が上がってきている。

今後もグループ全社横断のプロジェクトとして継続し、社外の有識者や高校生起業家とも共創しながら、社会全体へと取組を波及していく。

■株式会社パソナグループ

- 従業員に対しコロナ禍での柔軟な勤務環境を提供する傍ら、社外にも目を向けコロナ禍で影響を受ける人々に焦点を当てた就業支援を提供

同社は、新型コロナウイルス感染拡大を受けて、2020年1月に対策本部を設置。対策の一環として、子どもを持つ従業員のうち在宅勤務の対応が難しい従業員を対象に、「ファミリー・ワーク・オフィス」を開設し、子どもを連れて出勤し、子どもと一緒に、またはオフィス内の託児スペースに子どもを預けながら、仕事ができる体制を構築。保育園の臨時休園等にも対処し、仕事と育児の両立をサポートした。



▲淡路島に新設された「パソナファミリーオフィス」

また、2020年9月に開始した本社機能の一部移転に伴い、淡路島に「パソナファミリーオフィス」を新設。

住まいに隣接したオフィスを設け、社員が気軽に子どもと一緒に出勤し、同じ空間で働ける体制を整えている。福利厚生として、各種教室（バレエや空手、バイオリンやピアノ・英語レッスンなど）も提供。同オフィスでは地域住民の採用も積極的に行い、地元雇用を創出している。

さらに、社外においても、コロナ禍により雇用と生活の両面で困難な状況に直面したひとり親を対象に、淡路島で仕事や住居、子どもの教育等を支援する「ひとり親働く支援プロジェクト」を実施。幅広い分野で求人を行い、柔軟な形態での就業を支援している。こうした活動を通じて、誰もが自由にいきいきと働ける環境づくりを社会に提案している。

■コラム 企業をけん引する女性取締役

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、企業における女性の取締役比率は、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重要です。ここでは、女性取締役がさまざまな形で活躍する企業の事例を紹介します。

■株式会社ルネサンス

● 社内で豊富な経験を培った女性取締役が人材育成から新規事業の創出まで幅広く活躍

2020年に取締役兼常務執行役員に就任した望月 美佐緒氏（営業本部副本部長 ヘルスケア担当、ヘルスケア研究開発部長 シナプソロジー研究所長）は、1987年に入社し、スポーツクラブのインストラクターからキャリアをスタート。人材育成や新規事業の創出、プログラム開発等、幅広い分野においてリーダーシップを発揮している。その一つである脳活性化メソッド「シナプソロジー」は、国内約500ヶ所に販売する仕組みを構築し、韓国でも展開をスタートした。社内女性管理職の育成については、経営会議などの場において積極的に提言するとともに、当事者には自身のこれまでの経験や期待を伝えるなど、若手女性にも大きな刺激を与え、女性管理職の比率は年々着実に向上している。また、社内の次世代幹部候補育成プログラム「経営塾」塾長として女性を含む幹部候補の育成を担当。現在も定期的に現場でレッスンを担当するなどして、顧客との関わりも大切にしながら、経営層としての役割を果たしている。



▲望月美佐緒氏

社外においても、ミズノ株式会社 アクア スーパーバイザーとして、プログラム開発、教育スタッフ&認定インストラクターの養成・教育全般に携わるほか、自らも国内外の数多くのフィットネスコンベンションにてプレゼンターを歴任。社内外におけるロールモデルとしてメディアへの取材協力や講演などの講師としても活躍しながら、企業価値向上にも寄与している。

■株式会社プレステージ・インターナショナル

● 女性活躍推進担当の取締役にたたき上げの女性社員を継続して選任し、従業員目線も織り込んだ経営トップのリーダーシップを実現

2018年6月に、精算業務のマネージャーを務めていた渡部真由美氏を女性活躍推進担当の取締役に抜擢。同氏は、アルバイト雇用で入社し、一人で子育てをしながら正社員から管理職へステップアップした、たたき上げの従業員である。

同年に発足した女性活躍推進プロジェクトのリーダーとして「女性が活躍できる職場環境の実現」を目指し、従業員の目線に立った「新生活サポート制度」「時間単位有給制度」「JobReturn 制度」など、様々な制度改革を行ってきた。従業員の身近な存在であった同氏が取締役に就



▲大坂有紀氏

任したことで、従業員の声をダイレクトに経営層へ届け、女性従業員ニーズをより反映した社内環境整備に貢献した。

2020年8月からは、渡部氏の後任として、応対品質管理マネージャーであった大坂有紀氏が女性活躍推進担当の女性取締役役に就任。渡部氏に続き、大坂氏も契約社員で入社し、正社員から管理職に昇進した経歴の持ち主である。「等身大で輝ける会社」を任期中のテーマとして掲げ、二児の子育てをしながら、育児短時間勤務制度を利用して取締役職と家庭の両立を行い、女性従業員のロールモデル的存在になっている。「従業員のための改革」という渡部氏の意味を引継ぎ、育児や介護などでキャリアアップに不安を感じる女性従業員も安心してステップアップできるように、長い期間をかけて管理職へチャレンジする「Director 制度」を導入するなど、自身の経験を活かしながら従業員へ寄り添った取り組みを行っており、更なる女性活躍に繋がることが期待されている。

■株式会社LIXIL

●女性取締役の活躍により、特に社内外における社会関連課題への取組を強化

2014年、ジン・モンテサーノ氏が株式会社LIXILグループ（現株式会社LIXIL）執行役専務に就任。現在は取締役執行役専務として、人事・総務・広報・IR・渉外・コーポレート・レスポンスビリティなど幅広く担当する。同氏は、事業として開発途上国における衛生環境の改善を推進し、2018年には国際連合児童基金（ユニセフ）とともに、女性や世界の子どもたちの暮らしを変革することを目指す、グローバル・パートナーシップ「Make a Splash!」の締結に導いた。この連携協力を支援する従業員対象の寄付プログラム「Team Splash」を通じ、社内エンゲージメントに繋げている。

さらに、同社では2020年6月に水道や手洗い設備がない家庭でも利用できる低価格の開発途上国向け手洗いステーション「SATO Tap」（ペットボトル内の水と重力を利用し最小限の量で安定して水を放出できるように設計された製品）を発表。すべての人々が新型コロナウイルス感染防止策として有効な手段である「手洗い」を実践できるよう、手洗衛生の分野に活動領域を拡大し、モンテサーノ氏もその普及を推進している。

2020年には君嶋祥子氏が執行役専務に就任し、法務・コンプライアンス担当兼 Chief Legal & Compliance Officer を担当する。LIXILではコーポレート・レスポンスビリティ戦略の優先取組分野「多様性の尊重」（D&I）をより一層ビジネス戦略に即したものにするために、CEOを委員長とするD&I委員会が同年9月に発足。君嶋氏は、委員会のメンバーとしてコーポレート部門全体を担当し、D&Iに関する基本方針やロードマップの策定、遂行を統括。コロナ禍で増えた在宅勤務者に向け、これまで以上に重要となったコミュニケーションを積極的に行い、コンプライアンス意識を高め、全従業員が公平かつ平等に扱われる組織を目指し、D&I推進のけん引役を担っている。



▲ファ・ジン・ソン・モンテサーノ氏



▲君嶋祥子氏

■株式会社りそなホールディングス

- 経営層で活躍する女性役員が同社内において女性が活躍し続けられる環境整備を促進

株式会社りそなホールディングス社外取締役である岩田喜美枝氏、江上節子氏および株式会社りそな銀行社外取締役である岡田英理香氏の3名は、女性の声を直接経営に反映させることを目的に2005年に発足した経営直轄の諮問機関「りそな Women's Council」が経営層へ提言する場で、活動を終えてもメンバーが視座を高く持ち活躍していけるよう、活動を終えたメンバーへ直接メッセージを発信し鼓舞している。この取組は、これまでに女性のキャリア意識醸成や仕事とライフイベントとの両立に関わる様々な施策を生み出している。



また、人材サービス部担当執行役である新屋和代氏は、同社初の女性

▲新屋和代氏

役員であり、人事部門の長として様々な制度改革、施策実行に尽力している。自らの子育て経験を活かし、女性目線に立った人事運営を行い、働きやすい職場環境作りにも大きく貢献。2015年度には、柔軟な働き方として「スマート社員」という新たな職種を新設し、育児・介護等により時間的制約のある社員に多様な働き方の選択肢を拡充するとともに、パートナー社員のキャリアアップも実現可能な制度とした。金融業界初の同一労働同一賃金の仕組み等、ワークライフバランスを充実させるための新たな施策の意思決定を迅速に行い、働き方改革を強力に推し進めた結果、女性が活躍し続けられる環境整備が促進された。自らがキャリアアップしていく中で「立場が人を作る」という信念を強く持ち、肩肘張らない自然体な立ち居振る舞いは女性社員の共感を生み、良きロールモデルとなっている。女性のキャリアアップを目指す各種セミナーに自らも積極的に登壇し、当グループの女性ライン管理職比率は、2020年度初に目標である30%に初めて到達した。

Ⅲ. 令和2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、企業の実績・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494社中369社（74.7%）が掲載を希望しました。なお、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。企業名は2020年10月1日時点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P21をご覧ください。

●令和2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*とは異なる場合がありますので、ご注意ください。

* 「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。

2. 令和2年度「なでしこチャレンジ企業」リスト

企業名	ダイバーシティ2.0行動ガイドラインに基づく取り組み										実績値		目標値			
	経営戦略への組み込み		推進体制構築	ガバナンス	全社的な環境・ルールの整備			管理職の意識改革	従業員の意識改革	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	女性活躍推進の取り組みを経営トップがリード(コミット)している	女性活躍推進のための組織体制	取締役会にて、経営におけるダイバーシティの取り組みの監督・推進	属性に係らず活躍できる人事評価や制度構築	柔軟な勤務(場所や時間)を認める制度の構築	労働時間適正化(長時間労働改善)の取り組み	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	キャリア形成を支援する取り組み(研修や支援制度)			目標年度	目標比率	目標年度	目標比率	
水産・農林、食料品																
日本水産株式会社	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆			2022年	6.7%		
マルハニチロ株式会社	○	○	○	○	○	○	○	○	○							
昭和産業株式会社	○	○	○		○	○	○	○	○				2022年	12%		
井村屋グループ株式会社	○	○			○	○	○	○	○	☆			2021年	15%		
カンロ株式会社	○	○	○	○	○	○	○	○	○		☆		2021年	8%		
亀田製菓株式会社	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	☆					
カルビー株式会社	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	☆		2023年	30%		
森永乳業株式会社	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆			2027年	100人		
サッポロホールディングス株式会社	○	○	○	○	○	○	○	○	○			2030年	19.5%	2030年	19.5%	
アサヒグループホールディングス株式会社	○	○	○	○	○	○	○	○	○		☆	2021年	2人	2021年	20%	
キリンホールディングス株式会社	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆		2022年	2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株式会社	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆			2025年	6%		
サントリー食品インターナショナル株式会社	○	○	○		○	○	○	○	○				2025年	20%		
日清オイリオグループ株式会社	○	○		○	○	○	○	○	○	☆			2020年	10%		
株式会社J-オイルミルズ	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆			2022年	7%		
味の素株式会社	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	☆	2030年	30%	2030年	30%	
キューピー株式会社	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	☆		2021年	12%		
ハウス食品グループ本社株式会社	○	○	○	○	○	○	○	○	○				2020年	90人		
日清食品ホールディングス株式会社	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆			2020年	8%		
フジッコ株式会社	○	○	○	○	○	○	○	○	○				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取り組み										実績値		目標値			
	経営戦略への組み込み	推進体制の構築	ガバナンス	全社的な環境・ルールの整備			管理職の意識改革	従業員の意識改革	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			
				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「ミット」している	女性活躍推進のための組織体制					取締役会にて、経営におけるダイバーシティの取り組みの監督・推進	柔軟な勤務(場所や時間)を認める制度の構築	労働時間適正化(長時間労働改善)の取り組み	研修(トレーニングも含む)の実施	キャリア形成を支援する取り組み(研修や支援制度)	目標年度
株式会社ファーマフーズ	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	☆					
鉱業、石油・石炭製品																
国際石油開発帝石株式会社	○	○	○	○	○	○	○	○	○					2023年	3%	
石油資源開発株式会社	○	○	○	○	○	○	○	○	○					2020年	10.2%	
出光興産株式会社	○	○	○	○	○	○	○	○	○					2022年	3%	
ENEOSホールディングス株式会社	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆						
コスモエネルギーホールディングス株式会社	○	○	○	○	○	○	○	○	○					2022年	6%	
建設業																
株式会社ダイセキ環境ソリューション			○		○	○			○	☆						
東建コーポレーション株式会社																
大成建設株式会社	○	○	○		○	○	○	○	○					2025年	400人	
清水建設株式会社	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆				2023年	126人	
飛鳥建設株式会社	○	○	○	○	○	○	○		○	☆				2024年	4人	
株式会社長谷工コーポレーション	○	○	○	○	○	○	○	○	○				1人			
鉄建建設株式会社	○	○	○	○	○	○	○	○	○					2023年	20人	
株式会社奥村組	○	○	○	○	○	○	○	○	○							
戸田建設株式会社	○	○	○	○	○	○	○	○	○					2025年	68人	
株式会社熊谷組	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆				2022年	5%	
大東建託株式会社	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆		2023年	6.7%	2023年	6%	
日本国土開発株式会社	○	○	○	○	○	○	○	○	○					2021年	1.5%	
大成温調株式会社			○		○	○	○	○	○	☆						
大和ハウス工業株式会社	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆				2021年	5%	
株式会社四電工					○	○	○		○					2021年	10%	
住友電設株式会社	○	○	○		○	○	○	○	○	☆				2023年	12人	

企業名	ダイバーシティ2.0行動ガイドラインに基づく取り組み										実績値		目標値			
	経営戦略への組み込み		推進体制の構築	ガバナンス	全社的な環境・ルールの整備			管理職の意識改革	職員の意識改革	女性取締役比率(平均値) (9.4%)	女性管理職比率(平均値) (9.2%)	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「ミット」している	女性活躍推進のための組織体制	取締役会にて、経営におけるダイバーシティの取り組みの監督・推進	属性に問わず活躍できる人事評価や制度構築	柔軟な勤務(場所や時間)を認める制度の構築	労働時間適正化(長時間労働改善)の取り組み	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	キャリア形成を支援する取り組み(研修や支援制度)			目標年度	目標比率 または目標数値	目標年度	目標比率 または目標数値	
株式会社協和エクシオ	○	○	○	○	○	○	○	○	○					2020年	12人	
高砂熱学工業株式会社	○				○	○	○	○	○							
株式会社大気社	○			○	○	○	○	○	○							
繊維製品																
グンゼ株式会社	○		○		○	○	○	○	○	☆				2020年	8人	
東洋紡株式会社	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆				2025年	4%	
帝人株式会社	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆		2021年	2人	2022年	174人	
東レ株式会社	○	○	○	○	○	○	○	○	○					2020年		
株式会社ワコールホールディングス	○	○		○	○	○	○	○	○		☆			2024年	30%	
パルプ・紙																
特種東海製紙株式会社	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆				2021年	10%	
王子ホールディングス株式会社	○	○	○	○	○	○	○	○	○		☆	2020年	1人	2025年	12%	
大王製紙株式会社	○	○	○	○	○	○	○	○	○					2024年	5%	
レンゴー株式会社	○	○	○	○	○	○	○	○	○					2020年	40人	
株式会社トーモク	○	○	○	○	○	○	○	○	○							
化学																
旭化成株式会社	○		○		○	○	○	○	○							
住友化学株式会社	○	○	○	○	○	○	○	○	○					2022年	10%	
東亜合成株式会社	○	○	○	○	○	○	○	○	○					2020年	3.6%	
デンカ株式会社	○	○	○	○	○	○	○	○	○					2025年	3%	
三菱瓦斯化学株式会社	○		○		○	○	○	○	○					2020年	4%	
三井化学株式会社	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆		2020年	1人	2025年	10%	
J S R株式会社	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆				2020年	4.5%	
大阪有機化学工業株式会社	○	○	○	○	○	○	○	○	○							

企業名	ダイバーシティ2.0行動ガイドラインに基づく取り組み										実績値		目標値			
	経営戦略への組み込み		推進体制の構築	ガバナンス	全社的な環境・ルールの整備			管理職の意識改革	従業員の意識改革	女性取締役比率(平均値) (9.4%)	女性管理職比率(平均値) (9.2%)	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「コミット」している	女性活躍推進のための組織体制	取締役会にて、経営におけるダイバーシティの取り組みの監督・推進	属性に問わず活躍できる人事評価や制度構築	柔軟な勤務(場所や時間)を認める制度の構築	労働時間適正化(長時間労働改善)の取り組み	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	キャリア形成を支援する取り組み(研修や支援制度)			目標年度	目標比率 または目標数値	目標年度	目標比率 または目標数値	
株式会社三菱ケミカルホールディングス	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆			2020年	9%	
株式会社ダイセル	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆			2020年	4%	
積水化学工業株式会社	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆			2020年	200人	
日本ゼオン株式会社	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○						
株式会社アテクト					○	○	○			○						
株式会社ADEKA	◎	◎		◎	◎	○	○	○	○	○				2021年	5%	
花王株式会社	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆			2030年		
日華化学株式会社	◎	◎	○	○	○	◎	○			○						
三洋化成工業株式会社	◎	◎	◎	○	◎	◎	◎	◎	◎	◎				2020年	7人	
日本ペイントホールディングス株式会社	◎	○		◎	◎	○	○	○	◎	◎				2025年	10%	
関西ペイント株式会社	◎		○		○	◎	○	○	○	○	☆					
DIC株式会社	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆	2021年	20%	2021年	8%	
東洋インキSCホールディングス株式会社	◎				◎	◎	◎	○	◎	◎						
株式会社資生堂	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆	☆		2020年	40%	
株式会社マダム	◎		◎		◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆					
株式会社ファンケル	◎	◎	◎		◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆	☆		2020年	50%	
株式会社コーセー	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆	☆	2026年	30%	2026年	20%
株式会社シーボン	◎	◎	◎	○	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆	☆				
新日本製薬株式会社					○	○	○			○		☆				
小林製薬株式会社	◎	○	○	○	○	◎	○	○	○	○	☆			2030年	40%	
メック株式会社	◎	◎			◎	◎	○			○	☆	☆				
株式会社エフピコ	◎	◎	○		◎	◎	◎	◎	◎	◎				2020年	50人	
ユニ・チャーム株式会社	◎	◎	○	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆	☆	2020年	2人	2030年	30%

企業名	ダイバーシティ2.0行動ガイドラインに基づく取り組み										実績値		目標値			
	経営戦略への組み込み	推進体制の構築	ガバナンス	全社的な環境・ルールの整備			管理職の意識改革	従業員の意識改革	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			
				属性に保たず活躍できる人事評価や制度構築	柔軟な勤務(場所や時間)を認める制度の構築	労働時間適正化(長時間労働改善)の取り組み					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	キャリア形成を支援する取り組み(研修や支援制度)	目標年度	目標比率 または目標数値	目標年度	目標比率 または目標数値
	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	女性活躍推進の取り組みを経営トップがリードしている	女性活躍推進のための組織体制	取締役会にて、経営におけるダイバーシティの取り組みの監督・推進												
医薬品																
日本新薬株式会社		○	◎	○	○	○	○	○	◎		☆			2023年	15%	
中外製薬株式会社	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆	☆			2021年	16%	
イーザイ株式会社	◎	◎	○	○	◎	◎	◎	◎	◎	☆	☆			2020年	10%	
参天製薬株式会社	◎	◎	○	○	◎	◎	◎	◎	◎	☆	☆					
株式会社ツムラ	◎	○	○	◎	◎	○	○	○	○	☆				2022年	10%	
栄研化学株式会社					◎	◎	◎	○	○	☆	☆			2021年	15%	
富士製薬工業株式会社	◎	◎			○	○	○		○		☆	2024年	3人	2020年	20%	
第一三共株式会社	◎	◎	○	○	◎	◎	◎	◎	◎	☆				2020年	6.6%	
ダイト株式会社	◎				○	◎	○		○		☆			2022年	20%	
大塚ホールディングス株式会社	◎	◎	◎	○	◎	◎	◎	◎	◎	☆	☆					
ガラス・土石製品																
日本板硝子株式会社	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎					2025年	5%	
日本興業株式会社	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆				2022年	5人	
日本カーボン株式会社																
東洋炭素株式会社	◎	○	○	○	◎	◎	◎	○	○							
TOTO株式会社	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎		☆			2020年	20%	
日本碍子株式会社	◎	◎	◎	○	◎	◎	◎	◎	◎					2023年	30人	
日本特殊陶業株式会社	◎	◎	◎	○	◎	◎	◎	◎	○					2030年	25%	
鉄鋼																
日本製鉄株式会社	◎	○		◎	◎	◎	◎	○	◎					2020年	42人	
株式会社神戸製鋼所	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎					2020年	2.2%	
愛知製鋼株式会社	◎	◎	○	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆				2020年		
日立金属株式会社	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆		2021年	10%	2021年	2%	

企業名	ダイバーシティ2.0行動ガイドラインに基づく取り組み										実績値		目標値			
	経営戦略への組み込み		推進体制の構築	ガバナンス	全社的な環境・ルールの整備			管理職の意識改革	従業員の意識改革	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		
	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「ミット」している	女性活躍推進のための組織体制	取締役会にて、経営におけるダイバーシティの取り組みの監督・推進	属性に問わず活躍できる人事評価や制度構築	柔軟な勤務(場所や時間)を認める制度の構築	労働時間適正化(長時間労働改善)の取り組み	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	キャリア形成を支援する取り組み(研修や支援制度)			目標年度	目標比率	目標年度	目標比率	
株式会社栗本鐵工所	◎	◎	○	○	○	○	◎	◎	○	☆						
株式会社メタルアート					○	○	○		○							
株式会社イボキン	◎				○	○	○				☆					
非鉄金属																
三井金属鉱業株式会社	◎	○	◎		◎	◎	◎	◎	◎							
三菱マテリアル株式会社	◎	○	○	○	◎	◎	◎	◎	◎	☆			2020年	2.5%		
住友金属鉱山株式会社	◎	◎	◎		◎	◎	◎	◎	◎	☆			2030年	50人		
古河機械金属株式会社	◎				◎	○	○	○	○				2020年	10人		
古河電気工業株式会社	◎	◎	◎	○	◎	◎	◎	◎	◎				2025年	7%		
住友電気工業株式会社	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎				2021年	2.5%		
金属製品																
トーカロ株式会社	○	○	○	○	◎	○	○		○	☆		2030年	16%	2030年	5%	
株式会社LIXILグループ	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆						
日東精工株式会社	◎	◎	◎		◎	○	○	○	○	☆			2020年	7%		
岡部株式会社		○			○	○	○		○	☆			2021年	5人		
株式会社ジーテクト	◎	◎	◎	◎	◎	○	○	◎	◎	☆		2019年	4%			
日本発條株式会社	◎	◎	○		◎	○	○	○	○	☆						
中央発條株式会社		○			○	◎	○	○	◎	☆						
機械																
株式会社タクマ					◎	○	○		○							
株式会社滝澤鉄工所	◎	◎	○		◎	◎	◎	◎	◎							
旭ダイヤモンド工業株式会社	◎	◎	○		◎	◎	◎	◎	◎							
OKK株式会社	◎	◎			○	○	○		○							
フリーー株式会社	◎	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	☆		2021年	30%		

企業名	ダイバーシティ2.0行動ガイドラインに基づく取り組み										実績値		目標値			
	経営戦略への組み込み		推進体制構築	ガバナンス	全社的な環境・ルールの整備			管理職の意識改革	従業員の意識改革	女性取締役比率(平均値) (9.4%)	女性管理職比率(平均値) (9.2%)	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「ミット」している	女性活躍推進のための組織体制	取締役会にて、経営におけるダイバーシティの取り組みの監督・推進	属性に問わず活躍できる人事評価や制度構築	柔軟な勤務(場所や時間)を認める制度の構築	労働時間適正化(長時間労働改善)の取り組み	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	キャリア形成を支援する取り組み(研修や支援制度)			目標年度	目標比率 または目標数値	目標年度	目標比率 または目標数値	
オイレス工業株式会社	◎	◎	○		◎	○	◎	◎	○			2021年	1人	2024年	2人	
株式会社技研製作所	◎		◎		◎	◎	◎	○	○	☆						
井関農機株式会社	◎	◎		◎	◎	◎	◎		○							
ダイキン工業株式会社	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎			2020年	1人	2020年	100人	
オルガノ株式会社	◎				○	◎	○		◎							
兼松エンジニアリング株式会社					○	○	○		○							
グローリー株式会社	◎	○			◎	◎	○		◎					2021年	22人	
セガサミーホールディングス株式会社	◎			◎	○	◎	◎		○							
NTN株式会社	◎	◎	◎	○	○	◎	◎	◎	◎					2021年	60人	
前澤工業株式会社	○	○	○		○	◎	○	○	○	☆						
日立造船株式会社	◎	○	◎	○	◎	◎	◎	◎	◎	☆				2020年	26人	
株式会社IH1	◎	◎	◎		◎	◎	◎	◎	◎			2022年	1人	2022年	4%	
電気機器																
日清紡ホールディングス株式会社	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎			2020年	1人	2020年		
ブラザー工業株式会社	◎	○	○	◎	◎	◎	◎	◎	◎					2020年	44人	
ミネベアミツミ株式会社	◎	○	○		◎	○	◎	○	◎	☆				2020年	2.4%	
三菱電機株式会社	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎							
富士電機株式会社	◎	◎	◎	○	◎	◎	◎	◎	◎			2023年	1人	2023年	3%	
株式会社オリジン					◎	◎	○		○	☆						
マブチモーター株式会社	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎		◎	☆				2020年	8%	
日本電産株式会社	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆		2022年	10%	2020年	8%	
オムロン株式会社	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆				2020年	8%	
株式会社正興電機製作所				○	○	○	○	○	○							
太洋工業株式会社	◎	◎	◎		○	◎	○			☆		2025年	1人	2020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取り組み									実績値		目標値			
	経営戦略への組み込み		推進体制の構築	ガバナンス	全社的な環境・ルールの整備			管理職の意識改革	従業員の意識改革	女性取締役比率(平均値) (9.4%)	女性管理職比率(平均値) (9.2%)	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「コミット」している	女性活躍推進の取り組みを経営トップがリード	取締役会にて、経営におけるダイバーシティの取り組みの監督・推進	属性に偏らず活躍できる人事評価や制度構築	柔軟な勤務(場所や時間)を認める制度の構築	労働時間適正化(長時間労働改善)の取り組み	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	キャリア形成を支援する取り組み(研修や支援制度)			目標年度	目標比率 または目標数値	目標年度	目標比率 または目標数値
株式会社ジーエス・ユアサコーポレーション	○	○	○	○	○	○	○	○	○				2024年	4%	
日本電気株式会社	○	○	○	○	○	○	○	○	○				2025年	20%	
富士通株式会社	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆			2022年	9%	
セイコーエプソン株式会社	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆			2022年	5%	
アンリツ株式会社	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆			2024年	3.3%	
アルプスアルパイン株式会社	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆			2020年	5%	
フォスター電機株式会社	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	☆		2021年	30%	
東亜ディーケーケー株式会社					○	○	○	○	○		☆		2022年	20%	
株式会社堀場製作所	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	☆	2023年	10%	2023年	20%
日置電機株式会社	○		○	○	○	○	○	○	○						
古河電池株式会社					○	○	○	○	○						
FDK株式会社	○	○	○	○	○	○	○	○	○						
ローム株式会社	○	○	○	○	○	○	○	○	○						
太陽誘電株式会社	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆					
ゴム製品、輸送用機器															
株式会社ブリヂストン	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆			2020年	3.4%	
住友ゴム工業株式会社	○	○	○	○	○	○	○	○	○				2020年	3%	
株式会社朝日ラバー		○			○	○	○	○	○						
住友理工株式会社	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆			2022年	30人	
株式会社デンソー	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆			2020年	100人	
株式会社三井E&Sホールディングス	○				○	○	○	○	○						
川崎重工業株式会社	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆			2020年	51人	
武蔵精密工業株式会社	○			○	○	○	○	○	○	☆					
トピー工業株式会社	○		○		○	○	○	○	○				2020年	2%	

企業名	ダイバーシティ2.0行動ガイドラインに基づく取り組み										実績値		目標値			
	経営戦略への組み込み		推進体制の構築	ガバナンス	全社的な環境・ルールの整備			管理職の意識改革	従業員の意識改革	女性取締役比率(平均値) (9.4%)	女性管理職比率(平均値) (9.2%)	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「ミット」している	女性活躍推進のための組織体制	取締役会にて、経営におけるダイバーシティの取り組みの監督・推進	属性に問わず活躍できる人事評価や制度構築	柔軟な勤務(場所や時間)を認める制度の構築	労働時間適正化(長時間労働改善)の取り組み	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	キャリア形成を支援する取り組み(研修や支援制度)			目標年度	目標比率 [または目標数値]	目標年度	目標比率 [または目標数値]	
プレス工業株式会社					○	○	○		○							
株式会社ミクニ	○	○	○	○	○	○	○	○	○							
アイシン精機株式会社	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆		2030年	22%	2030年	7%	
株式会社安永	○	○			○	○	○	○	○					2020年	1人	
豊田合成株式会社	○	○			○	○	○	○	○	☆				2025年	30人	
株式会社松屋アールアンドディ					○	○			○							
精密機器																
テルモ株式会社	○	○	○	○	○	○	○	○	○					2022年	8%	
株式会社日本エム・ディ・エム	○	○	○		○	○	○		○					2021年	10%	
株式会社島津製作所	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆				2020年	5%	
セイコーホールディングス株式会社	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	☆			2021年	15%	
その他製品																
株式会社アートネイチャー	○		○		○	○	○		○	☆	☆			2021年	25%	
トッパン・フォームズ株式会社	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆				2023年	10%	
大建工業株式会社	○	○	○	○	○	○	○	○	○			2025年	1人	2021年	2%	
凸版印刷株式会社	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆				2030年	50%	
大日本印刷株式会社	○	○	○	○	○	○	○	○	○					2022年	7%	
株式会社河合楽器製作所	○	○	○		○	○	○	○	○					2022年	8%	
ビジョン株式会社	○	○		○	○	○	○	○	○	☆	☆					
株式会社キングジム		○	○		○	○	○		○	☆						
タカラスタンダード株式会社	○	○	○		○	○	○		○					2021年	5%	
電気・ガス業																
中部電力株式会社	○	○	○	○	○	○	○	○	○					2020年	218人	
北海道電力株式会社	○		○		○	○	○		○					2022年	3%	

企業名	ダイバーシティ2.0行動ガイドラインに基づく取り組み										実績値		目標値			
	経営戦略への組み込み		推進体制の構築	ガバナンス	全社的な環境・ルールの整備			管理職の動意改革	従業員の動意改革	女性取締役比率(平均値) (9.4%)	女性管理職比率(平均値) (9.2%)	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「ミット」している	女性活躍推進のための組織体制	取締役会にて、経営におけるダイバーシティの取り組みの監督・推進	属性に係らず活躍できる人事評価や制度構築	柔軟な勤務(場所や時間)を認める制度の構築	労働時間適正化(長時間労働改善)の取り組み	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	キャリア形成を支援する取り組み(研修や支援制度)			目標年度	目標比率 または目標数値	目標年度	目標比率 または目標数値	
東京瓦斯株式会社	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆			2020年	10%	
大阪瓦斯株式会社	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○			1人	2020年	5%	
陸運業、倉庫・運輸関連業																
東急株式会社	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	☆	2023年	2人	2023年	10%
東日本旅客鉄道株式会社	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆			2023年	10%	
株式会社西武ホールディングス	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆			2020年	6.5%	
鴻池運輸株式会社			○		○	○	○	○	○	○	☆			2022年	20人	
株式会社ヒガシトゥエンティワン	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆			2020年	10%	
阪急阪神ホールディングス株式会社	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○				2030年	10%	
名古屋鉄道株式会社	○				○	○	○	○	○	○				2020年	14人	
株式会社日立物流	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○			2020年	1人	2020年	10%
九州旅客鉄道株式会社	○	○	○		○	○	○	○	○	○	☆					
海運業、空運業																
日本郵船株式会社	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	☆				
株式会社商船三井	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆			2020年	8%	
ANAホールディングス株式会社	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	☆	2020年	2人	2020年	15%
情報・通信業																
NECネットエスアイ株式会社	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆		2019年	2人	2021年	5%
日鉄ソリューションズ株式会社	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆		2020年	1人	2020年	3.5%
TIS株式会社	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	☆	2024年	9%	2024年	12.8%
株式会社電算	○				○	○	○			○						
株式会社ブロードリーフ	○	○		○	○	○	○			○	☆			2020年	10%	
株式会社ティーガイア	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆		2030年	10%	2020年	10%
株式会社システムリサーチ	○	○	○		○	○	○	○	○	○	☆			2020年	7%	

企業名	ダイバーシティ2.0行動ガイドラインに基づく取り組み										実績値		目標値			
	経営戦略への組み込み		推進体制の構築	ガバナンス	全社的な環境・ルールの整備			管理職の意識改革	従業員の意識改革	女性取締役比率(平均値) (9.4%)	女性管理職比率(平均値) (9.2%)	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「ミット」している	女性活躍推進のための組織体制	取締役会にて、経営におけるダイバーシティの取り組みの監督・推進	属性に問わず活躍できる人事評価や制度構築	柔軟な勤務(場所や時間)を認める制度の構築	労働時間適正化(長時間労働改善)の取り組み	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	キャリア形成を支援する取り組み(研修や支援制度)			目標年度	目標比率 または目標数値	目標年度	目標比率 または目標数値	
キーウェアソリューションズ株式会社	◎				◎	◎	◎		◎	☆			2021年	9人		
パシフィックシステム株式会社			○		◎	◎	◎	○	◎							
株式会社ノムラシステムコーポレーション					◎	◎	◎		◎							
株式会社オロ	○				◎	◎	◎	○	◎							
株式会社野村総合研究所	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆	2020年	1人	2022年	8.5%		
ロジザード株式会社					◎	◎	◎		◎	☆						
株式会社シノブス					◎	◎	◎		◎	☆						
株式会社IDホールディングス	◎	◎	○	○	◎	◎	◎	○	◎	☆	☆		2022年	30%		
伊藤忠テクノソリューションズ株式会社	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆	2020年	2人	2020年	90人		
株式会社イーエムシステムズ					◎	◎	◎		◎	☆	☆	2人				
株式会社ウェザーニューズ	◎	○			◎	◎	◎	○	◎		☆					
株式会社C I J	◎	◎		○	◎	◎	◎		◎		☆		2022年	15%		
日本ユニシス株式会社	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆			2025年	126人		
株式会社テレビ東京ホールディングス	◎	○			◎	◎	◎	○	◎		☆					
コネクシオ株式会社	◎	◎	◎		◎	◎	◎	◎	◎	☆			2020年	12%		
日本電信電話株式会社	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎				2025年	10%		
KDDI株式会社	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎				2020年	200人		
ソフトバンク株式会社	◎	◎	◎		◎	◎	◎	◎	◎				2022年	300人		
株式会社NTTドコモ	◎	◎	◎	○	◎	◎	◎	◎	◎	☆			2020年	7.5%		
株式会社エヌ・ティ・ティ・データ	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆			2020年	200人		
ピー・シー・イー株式会社	◎	◎			◎	◎	◎	○	◎	☆			2024年	30%		
株式会社DTS	◎	○	○		◎	◎	◎	○	◎				2022年	4.5%		
SCSK株式会社	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎		2020年	1人	2020年	100人		
コナミホールディングス株式会社	◎	◎	◎		◎	◎	◎	◎	◎	☆			2020年	10%		

企業名	ダイバーシティ2.0行動ガイドラインに基づく取り組み										実績値		目標値			
	経営戦略への組み込み		推進体制の構築	ガバナンス	全社的な環境・ルールの整備			管理職の意識改革	従業員の意識改革	女性取締役比率(平均値) (9.4%)	女性管理職比率(平均値) (9.2%)	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「ミット」している	女性活躍推進のための組織体制	取締役会にて、経営におけるダイバーシティの取り組みの監督・推進	属性に偏らず活躍できる人事評価や制度構築	柔軟な勤務(場所や時間)を認める制度の構築	労働時間適正化(長時間労働改善)の取り組み	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	キャリア形成を支援する取り組み(研修や支援制度)			目標年度	目標比率 または目標数値	目標年度	目標比率 または目標数値	
卸売業																
双日株式会社	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	2020年	2人	2020年	54人	
八洲電機株式会社	○		○		○	○	○	○	○					2020年	20%	
株式会社TOKAIホールディングス	○	○	○		○	○	○	○	○					2022年	12人	
コンドーテック株式会社	○	○		○	○	○	○		○	☆						
三菱食品株式会社	○				○	○	○		○	☆						
株式会社メディバルホールディングス	○		○		○	○	○	○	○	☆						
オーエル株式会社	○			○	○	○	○		○					2020年	5%	
伊藤忠商事株式会社	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆				2020年	10%	
丸紅株式会社	○	○	○	○	○	○	○	○	○					2021年	7%	
三井物産株式会社	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆				2025年	10%	
住友商事株式会社	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆				2030年	20%	
三菱商事株式会社	○	○	○	○	○	○	○	○	○		☆			2020年	10%	
阪和興業株式会社	○	○	○		○	○	○	○	○							
岩谷産業株式会社	○	○	○		○	○	○	○	○							
三菱石油株式会社	○	○	○		○	○	○	○	○	☆				2020年	4人	
伊藤忠エネクス株式会社	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆						
サンワテクノス株式会社	○	○	○		○	○	○	○	○							
三谷産業株式会社	○	○	○		○	○	○	○	○							
ヤマシタヘルスケアホールディングス株式会社		○	○		○	○	○		○							
株式会社オートバックスセブン	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆				2022年	5%	
株式会社植松商会						○	○		○		☆					
アルテック株式会社					○	○	○									
株式会社グローセル		○			○	○	○	○	○	☆		2020年	20%			

企業名	ダイバーシティ2.0行動ガイドラインに基づく取り組み										実績値		目標値			
	経営戦略への組み込み		推進体制の構築	ガバナンス	全社的な環境・ルールの整備			管理職の意識改革	従業員の意識改革	女性取締役比率(平均値) (9.4%)	女性管理職比率(平均値) (9.2%)	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「ミット」している	女性活躍推進のための組織体制	取締役会にて、経営におけるダイバーシティの取り組みの監督・推進	属性に係らず活躍できる人事評価や制度構築	柔軟な勤務(場所や時間)を認める制度の構築	労働時間適正化(長時間労働改善)の取り組み	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	キャリア形成を支援する取り組み(研修や支援制度)			目標年度	目標比率 または目標数値	目標年度	目標比率 または目標数値	
小売業																
株式会社ローソン	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	☆	2020年	30%	2020年	30%
株式会社サンエー		○	○		○	○	○	○	○	○	☆	☆			2020年	20%
株式会社アダストリア	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	☆	2025年	1人	2025年	45%
株式会社コメ兵ホールディングス	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆				2022年	15%
J. フロントリテイリング株式会社	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	☆			2025年	30%
株式会社マツモトキヨシホールディングス	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○		☆			2021年	20.8%
株式会社ココカラファイン		○	○	○	○	○	○	○	○	○		☆			2022年	20%
オイシックス・ラ・大地株式会社											☆					
株式会社あさひ	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○			2020年	1人		
株式会社セブン&アイ・ホールディングス	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○		☆			2022年	30%
株式会社フォーシーズホールディングス	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○		☆				
株式会社ピーシーデポコーポレーション	○	○			○	○	○		○	○	☆					
株式会社ライフコーポレーション	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆			2020年	10%	
テンアライド株式会社	○	○	○		○	○	○		○	○	☆					
青山商事株式会社	○		○		○	○	○	○	○						2021年	5.7%
株式会社高島屋	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	☆			2021年	31.3%
株式会社大和		○	○		○	○	○		○			☆				
株式会社丸井グループ	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	☆	2030年	30%	2020年	17%
イオン株式会社	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	☆			2025年	50%
株式会社イズミ	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○		☆			2020年	20%
株式会社アインホールディングス	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	☆			2025年	33%
株式会社ヤマダホールディングス	○	○	○		○	○	○	○	○	○	☆		2020年	2人	2020年	105人
株式会社ヤマザワ	○				○	○	○		○		☆				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取り組み										実績値		目標値			
	経営戦略への組み込み		推進体制の構築	ガバナンス	全社的な環境・ルールの整備			管理職の意識改革	従業員の意識改革	女性取締役比率(平均値) (9.4%)	女性管理職比率(平均値) (9.2%)	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「ミット」している	女性活躍推進のための組織体制	取締役会にて、経営におけるダイバーシティの取り組みの監督・推進	属性に偏らず活躍できる人事評価や制度構築	柔軟な勤務(場所や時間)を認める制度の構築	労働時間適正化(長時間労働改善)の取り組み	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	キャリア形成を支援する取り組み(研修や支援制度)			目標年度	目標比率 または目標数値	目標年度	目標比率 または目標数値	
銀行業																
株式会社東京きらぼしフィナンシャルグループ	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆			2020年	18%	
株式会社新生銀行	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	☆		2023年	20%	
株式会社あおぞら銀行	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆					
株式会社りそなホールディングス	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	☆	2030年	30%	2020年	30%
株式会社千葉銀行	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	☆		2021年	30%	
株式会社七十七銀行	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	☆		2020年	169人	
株式会社秋田銀行	○		○	○	○	○	○	○	○	○				2024年	10%	
株式会社東邦銀行	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○				2024年	25%	
株式会社みちのく銀行	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	☆		2020年	30%	
株式会社八十二銀行	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	☆				
株式会社滋賀銀行	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆			2019年	5%	
株式会社百五銀行	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆			2024年	10%	
株式会社伊予銀行	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○		☆				
株式会社四国銀行	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○						
株式会社阿波銀行											☆					
株式会社琉球銀行	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	☆		2020年	20人	
株式会社みずほフィナンシャルグループ	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○		☆		2024年	20%	
株式会社高知銀行	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	☆	2022年	2人	2022年	30%
株式会社京葉銀行	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆			2020年	25%	
株式会社北日本銀行	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○				2020年	15%	
証券、商品先物取引業																
株式会社大和証券グループ本社	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	☆	2030年	30%	2020年	15%
東海東京フィナンシャル・ホールディングス株式会社	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○		☆		2022年	17%	

企業名	ダイバーシティ2.0行動ガイドラインに基づく取り組み										実績値		目標値			
	経営戦略への組み込み		推進体制の構築	ガバナンス	全社的な環境・ルールの整備			管理職の働き方改革	従業員の意識改革	女性取締役比率(平均値) (9.4%)	女性管理職比率(平均値) (9.2%)	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「ミット」している	女性活躍推進のための組織体制	取締役会にて、経営におけるダイバーシティの取り組みの監督・推進	属性に係らず活躍できる人事評価や制度構築	柔軟な勤務(場所や時間)を認める制度の構築	労働時間適正化(長時間労働改善)の取り組み	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	キャリア形成を支援する取り組み(研修や支援制度)			目標年度	目標比率 または目標数値	目標年度	目標比率 または目標数値	
水戸証券株式会社	○		◎		○	◎	○		○	☆	☆			2022年	15%	
いちよし証券株式会社				○	○	◎	○		○	☆	☆			2021年	15%	
保険業、その他金融業																
ジェイリース株式会社					◎	○	○		○	☆	☆					
株式会社クレディセゾン	◎	◎	○	○	◎	◎	◎	◎	◎	☆	☆			2020年	20%	
芙蓉総合リース株式会社	◎	◎	◎	○	◎	◎	◎	◎	◎		☆			2021年	30%	
東京センチュリー株式会社	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎					2023年	10%	
リコーリース株式会社	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆	☆			2020年	20%	
株式会社ジャックス	◎	◎	◎		◎	◎	◎	◎	◎					2021年	25%	
株式会社オリエントコーポレーション	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎		☆			2021年	25%	
日立キャピタル株式会社	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆				2021年	13%	
オリックス株式会社	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆	☆			2019年	23%	
SOMPOホールディングス株式会社	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆	☆			2021年	30%	
株式会社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株式会社	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎		☆	2025年	30%	2020年	15%	
第一生命ホールディングス株式会社	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎		☆			2020年	25%	
不動産業																
いちご株式会社	◎	○		○	◎	◎	◎	○	○		☆					
ヒューリック株式会社	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆	☆			2023年	20%	
野村不動産ホールディングス株式会社	◎		○	○	◎	◎	◎	◎	○					2027年	7%	
セントラル総合開発株式会社					○	○	○		○	☆	☆					
株式会社ディア・ライフ		○	○		○	○				☆	☆					
株式会社サンセイランディック		○			○	◎	○		○		☆			2021年	1人	

企業名	ダイバーシティ2.0行動ガイドラインに基づく取り組み										実績値		目標値			
	経営戦略への組み込み		推進体制の構築	ガバナンス	全社的な環境・ルールの整備			管理職の意識改革	従業員の意識改革	女性取締役比率(平均値) (9.4%)	女性管理職比率(平均値) (9.2%)	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「ミット」している	女性活躍推進のための組織体制	取締役会にて、経営におけるダイバーシティの取り組みの監督・推進	属性に係らず活躍できる人事評価や制度構築	柔軟な勤務(場所や時間)を認める制度の構築	労働時間適正化(長時間労働改善)の取り組み	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	キャリア形成を支援する取り組み(研修や支援制度)			目標年度	目標比率 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株式会社	◎	◎	◎	○	◎	○	○	○	○	○						
ケイアイスター不動産株式会社	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆	☆	2017年	1人	2020年	15%
平和不動産株式会社	◎	◎			◎	◎	◎	○	◎	◎	☆		2023年	1人		
東京建物株式会社	◎				◎	◎	◎	◎	◎							
株式会社レオバレス21	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆		2021年	2人	2021年	10%
スターツコーポレーション株式会社	◎	◎	◎	○	◎	◎	○	○	◎		☆				2025年	13%
イオンモール株式会社	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆	☆	2020年	4人	2020年	30%
株式会社アルデプロ											☆					
株式会社ASIANSTAR					○	○	○			○	☆	☆				
サービス業																
株式会社パソナグループ	◎	◎	◎	◎	○	◎	◎	◎	◎	◎	☆	☆				
株式会社シイエム・シイ	◎		○	◎	○	◎	○	○	○	○					2025年	9人
株式会社エスクリ	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆				2022年	40%
株式会社スタジオアリス	◎	◎		○	◎	○	○	◎	◎	◎	☆	☆	2021年	40.4%		70%
株式会社アルバイトタイムス					○	○	○	○	◎	◎	☆	☆				
ギグワークス株式会社	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎						2021年	30%
株式会社ルネサンス	◎	◎	◎	○	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆	☆			2020年	15%
株式会社新日本科学	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆		2022年	1人	2020年	28%
ライク株式会社	◎	◎		◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆	☆				
株式会社プレステージ・インターナショナル	◎	◎	◎		◎	◎	◎		◎	◎	☆	☆	2021年	40%	2021年	50%
株式会社イオンファンタジー	◎		◎		◎	◎	◎	○	◎	◎	☆	☆	2023年	15.4%	2023年	50%
株式会社ダスキン	◎	○	○	◎	◎	◎	◎	○	◎	◎	☆				2021年	10%
りらいあコミュニケーションズ株式会社		○	○	◎	○	◎	○	○	○	○	☆	☆				
株式会社フルキャストホールディングス			○		◎	○	○		◎		☆					

企業名	ダイバーシティ2.0行動ガイドラインに基づく取り組み										実績値		目標値			
	経営戦略への組み込み		推進体制構築	ガバナンス	全社的な環境・ルールの整備			管理職の意識改革	従業員の意識改革	女性取締役比率(平均値) (9.4%)	女性管理職比率(平均値) (9.2%)	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「ミット」している	女性活躍推進の取り組みを経営トップがリード	取締役会にて、経営におけるダイバーシティの取り組みの監督・推進	属性に問わず活躍できる人事評価や制度構築	柔軟な勤務(場所や時間)を認める制度の構築	労働時間適正化(長時間労働改善)の取り組み	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	キャリア形成を支援する取り組み(研修や支援制度)			目標年度	目標比率 または目標数値	目標年度	目標比率 または目標数値	
トレンダーズ株式会社	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	☆	2021年	30%	2021年	70%
株式会社I B J	○	○		○	○	○	○	○	○	○	☆	☆				
地盤ネットホールディングス株式会社	○				○	○	○			○						
株式会社ベルシステム24ホールディングス	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	☆			2023年	17%
株式会社ホープ		○			○	○	○			○	☆	☆				
株式会社SERIOホールディングス	○	○			○	○	○			○	☆	☆			2021年	70%
日総工業株式会社	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆					
株式会社識学					○	○	○			○	☆					
WDBココ株式会社					○	○	○			○	☆	☆			2022年	70%
株式会社セレスポ	○	○	○		○	○	○	○	○	○		☆			2021年	20%
株式会社帝国ホテル	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○		☆			2023年	15%
トランス・コスモス株式会社	○	○	○		○	○	○	○	○	○		☆			2020年	21%
藤田観光株式会社	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	☆			2024年	17%
株式会社白洋舎	○	○	○	○	○	○	○		○	○	☆				2020年	15%
応用地質株式会社					○	○	○			○						
株式会社ニチイ学館	○	○		○	○	○	○	○	○	○		☆	30%			70%
株式会社ダイセキ	○	○			○	○	○			○	☆		2020年	1人	2020年	2人

※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2年度なでしこ銘柄

経済産業省委託事業

「令和2年度女性活躍推進のための基盤整備委託事業（ダイバーシティ普及アンバサダー事業）」

令和3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

〒100-0006

東京都千代田区有楽町一丁目1番2号

東京ミッドタウン日比谷 日比谷三井タワー

※無断転用、無断複製を禁じます。

令和2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

リサイクル適性(A)

この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。

令和3年3月