

なでしこ銘柄



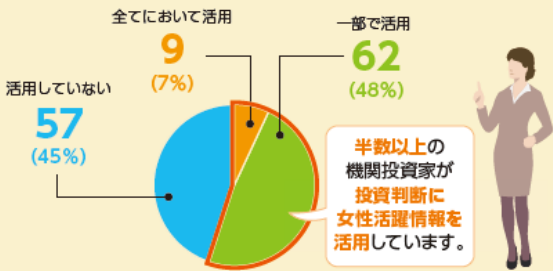
なでしこ銘柄は、今年度で10年目！

経済産業省と東京証券取引所では、平成24年度より、女性の活躍推進に優れた上場企業を「なでしこ銘柄」として選定しており、今年度で10年目を迎えます。「中長期の企業価値向上」を重視する投資家にとって魅力ある銘柄として紹介することで企業への投資を促し、多様性を重視する労働市場からの注目も集めることで、各社の女性活躍推進に向けた取組を後押ししています。

機関投資家が注目する女性活躍情報

内閣府が機関投資家等を対象に実施したアンケート調査によると、半数以上の機関投資家が投資判断において女性活躍情報を活用していると回答。そのうち約9割の機関投資家が、投資判断や業務において女性活躍情報を活用する理由として、「企業の業績に長期的には影響がある情報と考えるため」と回答。

投資判断に女性活躍情報を活用していますか (n=128)



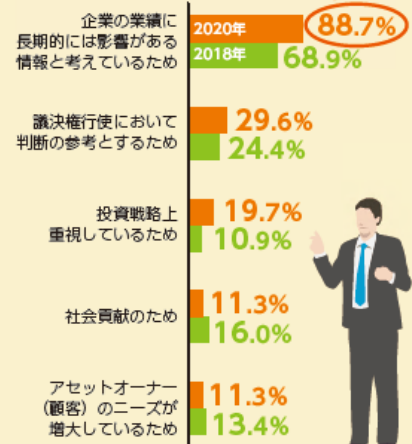
◀ 投資判断への女性活躍情報の活用

▶ 投資判断等に女性活躍情報を活用する理由

投資判断や業務において女性活躍情報を活用する理由

(2020年 n=71) (2018年 n=119)

投資判断に女性活躍情報を活用している機関投資家のうち、女性活躍情報は企業の業績に長期的には影響があると考える機関投資家は約9割となりました。



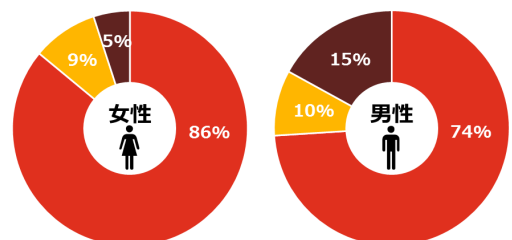
(注) 2018年と2020年とは設問の構成が異なるため、単純な比較はできない。

内閣府「令和2年度 ジェンダー投資に関する調査研究 報告書概要版」より

労働市場も多様性を重視

ミレニアル世代の人材は、就職先を選定する際に、企業の「多様性や受容性の方針」を重要視しており、特に女性はこの傾向が顕著。

ミレニアル世代に対する調査
問. 多様性・受容性の方針は就職先を決める上で重要か？



■ 重要である ■ どちらでもない ■ 重要でない

(注記) 回答者：ミレニアル世代（1980年～1995年生まれ）の男性 1,349人、女性8,756人
(出所) PwC ミレニアル世代の女性：新たな時代の人材（2015年）

令和2年度の選定実績

- 「なでしこ銘柄」44社、「準なでしこ」19社を選定。
- 女性の活躍推進に向けた企業の具体的な取組を「注目企業」等として12社、レポートで紹介。
- 「なでしこチャレンジ企業」リストには、女性活躍度調査回答企業494社中369社(74.7%)が掲載を希望し、自社の取組をPR。

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組										実績値		目標値		
	経営戦略への組み込み	推進体制の整備	ガバナンス	全社的な組織・ルール整備	管理職の行動・言動改善	就業機会の確保	研修・教育	キャリアパス	働き方改革	その他	女性取締役	女性管理職	女性取締役	女性管理職	
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	19.6%	2030年	19.6%	
アヒルグループホールディングス株式会社	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	2021年	2人	2021年	20%	

今年度の選定のポイント

- 1 女性取締役が複数名おり、かつ、女性取締役比率が10%以上の企業を更に加点
- 2 女性執行役員が複数名おり、かつ、女性執行役員比率が10%以上の企業を更に加点
- 3 予め業種毎に設定した選定枠に該当する上位企業に加え、各業種における1位企業スコアの85%以上かつ全体順位上位15%程度以上のスコアの企業を「なでしこ銘柄」として選定

今年度調査の新たなトピック～女性役職者登用のパイプライン強化～

第5次男女共同参画基本計画（令和2年12月閣議決定）にて経済分野における課題として「女性の採用から管理職・役員へのパイプラインの構築が途上であること」が挙げられたことを踏まえ、本調査において、既存設問「各職階の女性比率」に加え、新たに「昇進における男女比率」を測る項目を設定します。今年度は選定に係る採点対象外ではありますが、各企業における実態把握の機会としても活用いただき、積極的な回答をお願いいたします。

女性活躍度調査に是非ご参加下さい！

「なでしこ銘柄」に選定されるには、女性活躍度調査への回答が必要です。昨年度は、JPX日経400企業の43.4%が参加しています。

- 銘柄に選定されない場合も、「なでしこチャレンジ企業」としてリストに掲載することで、自社の取組についてPRが可能です。
- 回答企業全社に調査結果のフィードバックシートをお送りします。フィードバックシートは、貴社実績、全体および業種別の偏差値や実績の平均値を一覧で把握していただける内容です。

経済産業省 令和3年度「なでしこ銘柄」女性活躍度調査										
フィードバックシート										
企業名：株式会社●●●●										
■ 業種： []										
■ 従業員数： []										
■ 「なでしこ」選定理由										
H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	
● 編成値 (得意企業の数)										
企業	社員	専任役員	役員	役員	役員	役員	役員	役員	役員	
1 経営戦略への組み込み	53.2	70.7	68.7	49.3						
2 推進体制の整備	50.9	77.1	77.1	48.1						
3 ガバナンス	45.3	80.0	78.5	49.5						
4 全社的な組織・ルール整備	66.5	75.5	70.7	49.2						
5 管理職の行動・言動改善	58.0	87.3	81.2	49.0						
6 就業機会の確保	50.9	75.1	70.2	48.0						
7 研修・教育	59.5	94.2	68.2	49.1						
8 その他										
■ 編成値評価										
項目	内容 (内訳)	達成割合	会社	業種	平均	偏差値	順位	順位	順位	
1 経営戦略への組み込み	経営戦略への組み込み	Q1	54.3	53.8	55.0	48.5	48.5	48.5	48.5	
2 推進体制の整備	推進体制の整備	Q2(1)-(4)	56.3	61.7	61.7	51.0	51.0	51.0	51.0	
3 ガバナンス	ガバナンス	Q3	54.3	69.3	69.3	49.7	49.7	49.7	49.7	
4 全社的な組織・ルール整備	全社的な組織・ルール整備	Q4-Q5(Q7-Q9)	49.4	62.1	62.1	47.2	47.2	47.2	47.2	
5 管理職の行動・言動改善	管理職の行動・言動改善	Q4(Q6)	49.0	74.6	74.6	49.0	49.0	49.0	49.0	
6 就業機会の確保	就業機会の確保	Q5	54.2	105.2	105.2	50.5	50.5	50.5	50.5	
7 研修・教育	研修・教育	Q6, Q7, Q8, Q9, Q10, Q11, Q12, Q13, Q14, Q15, Q16, Q17, Q18, Q19, Q20, Q21, Q22, Q23, Q24, Q25, Q26, Q27, Q28, Q29, Q30, Q31, Q32, Q33, Q34, Q35, Q36, Q37, Q38, Q39, Q40, Q41, Q42, Q43, Q44, Q45, Q46, Q47, Q48, Q49, Q50, Q51, Q52, Q53, Q54, Q55, Q56, Q57, Q58, Q59, Q60, Q61, Q62, Q63, Q64, Q65, Q66, Q67, Q68, Q69, Q70, Q71, Q72, Q73, Q74, Q75, Q76, Q77, Q78, Q79, Q80, Q81, Q82, Q83, Q84, Q85, Q86, Q87, Q88, Q89, Q90, Q91, Q92, Q93, Q94, Q95, Q96, Q97, Q98, Q99, Q100	44.0	63.2	79.0	49.1	49.1	49.1	49.1	49.1
8 その他	その他	Q7, Q8	49.6	71.9	71.9	52.1	52.1	52.1	52.1	
9 昇進における男女比率	昇進における男女比率	Q9	43.3	68.5	61.7	50.5	50.5	50.5	50.5	
10 総合評価	総合評価	F1-F11, Q10	62.7	73.9	61.7	49.4	49.4	49.4	49.4	
11 女性活躍推進法	女性活躍推進法	Q11, Q12, Q13, Q14, Q15, Q16, Q17, Q18, Q19, Q20, Q21, Q22, Q23, Q24, Q25, Q26, Q27, Q28, Q29, Q30, Q31, Q32, Q33, Q34, Q35, Q36, Q37, Q38, Q39, Q40, Q41, Q42, Q43, Q44, Q45, Q46, Q47, Q48, Q49, Q50, Q51, Q52, Q53, Q54, Q55, Q56, Q57, Q58, Q59, Q60, Q61, Q62, Q63, Q64, Q65, Q66, Q67, Q68, Q69, Q70, Q71, Q72, Q73, Q74, Q75, Q76, Q77, Q78, Q79, Q80, Q81, Q82, Q83, Q84, Q85, Q86, Q87, Q88, Q89, Q90, Q91, Q92, Q93, Q94, Q95, Q96, Q97, Q98, Q99, Q100	56.3	77.6	74.4	49.2	49.2	49.2	49.2	49.2
12 管理職の行動・言動改善	管理職の行動・言動改善	Q14	57.9	71.9	68.2	48.6	48.6	48.6	48.6	
13 就業機会の確保	就業機会の確保	Q15	58.5	67.8	68.5	50.1	50.1	50.1	50.1	
14 研修・教育	研修・教育	Q16	66.1	71.6	70.5	49.2	49.2	49.2	49.2	
15 その他	その他	Q17	58.9	73.5	69.1	47.1	47.1	47.1	47.1	