

令和４年度産業経済研究委託事業
(「新・なでしこ銘柄（仮称）」選定に係る
スキーム検討調査事業)

報 告 書

２０２３年３月

EY 新日本有限責任監査法人

令和4年度産業経済研究委託事業
（「新・なでしこ銘柄（仮称）」選定に係るスキーム検討調査事業）
報告書
目次

第1章	令和4年度「なでしこ銘柄」の事業趣旨	6
1.1	今年度「なでしこ銘柄」の設置背景と目的	6
1.2	今年度事業の特徴	7
1.3	今年度事業の実施内容	8
第2章	効果的かつ時流に沿った選定スキームの検討・構築	9
2.1	回答インセンティブの設計	9
2.2	周知先及び公表・周知方法の検討・決定、周知の実施	11
2.3	調査票及び回答方法の設計	12
2.4	定量指標の整理	14
2.5	スクリーニング要件の設定	16
2.6	スコアリングの設計	17
2.7	審査方法の設計	18
2.8	委員会での議論事項の検討・決定	20
2.9	事業概要及び応募要領の作成	21
第3章	女性活躍推進に優れた企業の選定	22
3.1	委員会の設置・運営	22
3.1.1	運営委員	22
3.2	女性活躍度調査の実施	24
3.2.1	調査票の作成	24
3.2.2	調査の実施	25
3.3	データ整理・選定候補の抽出・選定	26
3.3.1	スクリーニングの実施	26
3.3.2	スコアリングの実施	26
3.3.3	定性審査の実施	26
3.3.4	銘柄の確定	27
3.4	企業へのフィードバック	28
3.4.1	選定企業へのフィードバック	28
3.4.2	回答企業へのフィードバック	28
3.5	公表資料作成	29

3.5.1	令和4年度「なでしこ銘柄」ポートの作成	29
3.5.2	令和4年度「なでしこ銘柄」定量データ一覧	31
3.5.3	令和4年度「なでしこ銘柄」選定企業事例集の作成	32
3.6	なでしこ銘柄のロゴマーク交付	34
第4章	令和4年度「なでしこ銘柄」事業のまとめ	35
4.1	令和4年度「なでしこ銘柄」回答企業の傾向	35
4.2	令和4年度「なでしこ銘柄」選定企業の業績パフォーマンス	37
4.3	令和4年度「なでしこ銘柄」定性審査の示唆	38

図表目次

図表 1	「令和 4 年度「なでしこ銘柄」選定企業事例集」イメージ	9
図表 2	「令和 4 年度女性活躍度調査 セルフチェックシート」イメージ	10
図表 3	周知方法	11
図表 4	定量調査票	12
図表 5	定性調査票	13
図表 6	定量調査票項目一覧	14
図表 7	スクリーニング項目	16
図表 8	スコアリング項目	17
図表 9	審査プロセス	18
図表 10	定性調査票項目一覧	18
図表 11	定性審査視点	19
図表 12	委員会開催概要	20
図表 13	令和 4 年度「なでしこ銘柄」募集要領表紙	21
図表 14	令和 4 年度「なでしこ銘柄」募集 Q&A（一部抜粋）	21
図表 15	検討委員一覧（敬称略）	22
図表 16	選定基準等検討委員会開催概要（再掲）	23
図表 17	令和 4 年度「なでしこ銘柄」女性活躍度調査 調査票（表紙）	24
図表 18	業種別の回答企業数	25
図表 19	令和 4 年度「なでしこ銘柄」一覧	27
図表 20	選定企業別に委員からの評価ポイント（一部抜粋）	28
図表 21	「令和 4 年度女性活躍度調査 セルフチェックシート」イメージ（再掲）	28
図表 22	令和 4 年度「なでしこ銘柄」レポート表紙	29
図表 23	令和 4 年度「なでしこ銘柄」委員会委員よりメッセージ（一部抜粋）	29
図表 24	令和 4 年度「なでしこ銘柄」の業績パフォーマンス（一部抜粋）	30
図表 25	令和 4 年度「なでしこ銘柄」ポート（英語版）表紙	30
図表 26	公表指標	31
図表 27	令和 4 年度「なでしこ銘柄」回答企業データ一覧に関する説明（一部抜粋）	32
図表 28	令和 4 年度「なでしこ銘柄」回答企業データ一覧（一部抜粋）	32
図表 29	令和 4 年度「なでしこ銘柄」選定企業事例集表紙	33
図表 30	令和 4 年度「なでしこ銘柄」ロゴマーク	34
図表 31	スコアリング項目における選定企業及び全回答企業の平均値（※※）	35
図表 32	意思決定層の女性割合項目における、選定企業・全回答企業及び、内閣府調	

査におけるプライム企業の比較	36
図表 33 令和4年度「なでしこ銘柄」選定企業の売上高営業利益率と配当利回りを東 証一部銘柄の平均値と比較（※）	37
図表 34 令和4年度「なでしこ銘柄」定性審査から得た示唆.....	38

第1章 令和4年度「なでしこ銘柄」の事業趣旨

1.1 今年度「なでしこ銘柄」の設置背景と目的

女性の活躍は、少子高齢化が進む日本において、就労人口の維持のみならず、企業の競争力強化の観点からの不可欠であり、男女共同参画社会の実現に向け、さらなる推進が求められている。

「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、各社の取組みの加速化を狙いとしてこれまで10年間実施してきた。

予測困難な時代において、ダイバーシティを取り込んだ経営は企業成長の鍵である。こうした考え方を踏まえ、経済産業省では、平成29年3月（平成30年6月改訂）に「ダイバーシティ 2.0 行動ガイドライン」を公表した。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みを“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たものである。「なでしこ銘柄」事業もこのアクションの考えを元に調査を実施した。

他方、近年、人材を「資本」として捉え、その価値を最大限に引き出すことで、中長期的な企業価値向上につなげる「人的資本経営」への注目が高まっている。また、企業による人的資本を含む非財務情報の開示のあり方についても国内外での議論が進んでおり、経営戦略と連動した人材戦略を立案し、情報開示していくことが一層求められている。

このような動きを踏まえ、令和4年度「なでしこ銘柄」は、経営戦略と連動した女性活躍推進を行う企業を選定するとともに、女性活躍推進に関する情報開示を促進することを目指して、リニューアルをして実施した。

新たな「なでしこ銘柄」では、各社が、女性活躍を経営戦略の中にどのように位置づけ、戦略的に取組みを行い、企業価値向上の成果に結びつけているかを重要視した。今回の応募が、自社における取組みを振り返り、今後加速していくための機会となること、また、今回応募しなかった企業については、選定企業の戦略・取組みを参考に自社の女性活躍推進に繋げるための機会となることを目的とした。

1.2 今年度事業の特徴

令和 4 年度「なでしこ銘柄」は、近年の企業による人的資本を含む非財務情報の開示のあり方に関する議論を踏まえ、経営戦略と連動した女性活躍推進を行う企業を選定するとともに、女性活躍推進に関する情報開示を促進することを目指して、リニューアルを行い、1 業種 1 社を基本として「なでしこ銘柄」を選定することとした。

11 年目となる令和 4 年度の「なでしこ銘柄」は下記の点をリニューアルし、実施した。

（１）経営戦略と連動した女性活躍推進を行う企業を選定

従来のように女性活躍推進に関する取組みを形式的に確認させていただく方法ではなく、自社の経営戦略の中で、女性活躍推進をどう位置付け、その取組みの成果をどのように企業価値向上につなげて いるか、企業独自のストーリーに着目して「なでしこ銘柄」を選定した。令和 4 年度調査では、以下の二種類の調査票に回答していただき、各社から提出いただいた定量的なデータと定性的な情報の双方を基に評価を行った。

①定量調査票：女性活躍推進に関する数値などの定量情報に係る調査

②定性調査票：女性活躍推進に関する取組みと経営戦略とのつながりやその成果、情報開示の状況や考え方といった定性的な情報に係る調査

（２）女性活躍推進に関する情報開示を促進

資本市場、労働市場等に向けて、女性活躍推進に取り組む企業の情報を効果的に発信することを目的に、「なでしこ銘柄」にご応募いただいた各社のデータを積極的に公表した。

具体的には、各社から提出いただいた定量調査票（Excel）のデータを、銘柄選定の有無にかかわらず集約し、「女性活躍推進に積極的な企業」として一覧化して公表した（公表同意企業に限る。また、一部項目を除く）。加えて、「なでしこ銘柄」に選定された企業の定性情報（回答いただいた定性調査票（Word））については、審査委員の評価も合わせて事例集としてそのまま公表した。

1.3 今年度事業の実施内容

本事業では、以下の内容を実施した。

(1) 効果的かつ時流に沿った選定スキームの検討・構築

「なでしこ銘柄」においては、より資本市場（海外投資家も含む。以下同様）、労働市場が注目する内容で、企業が記載可能な新たな調査票を設計し、スコアリング、審査等を経て、経営戦略と連動した女性活躍推進を行う企業を選定するスキームを検討・構築した。

(2) (1) で構築したスキームに基づく、女性活躍推進に優れた企業の選定

東証全上場企業の中から、業種ごとに女性活躍推進の取組みとその開示状況が優れた企業を「なでしこ銘柄」として、選定・発表した。また、結果について銘柄企業の公表と共に、「令和4年度『なでしこ銘柄』レポート」、「銘柄企業及び回答企業の定量データ一覧」、「選定企業事例集」も併せて取りまとめた。

次章以降に、それぞれの実施内容について記載する。

第2章 効果的かつ時流に沿った選定スキームの検討・構築

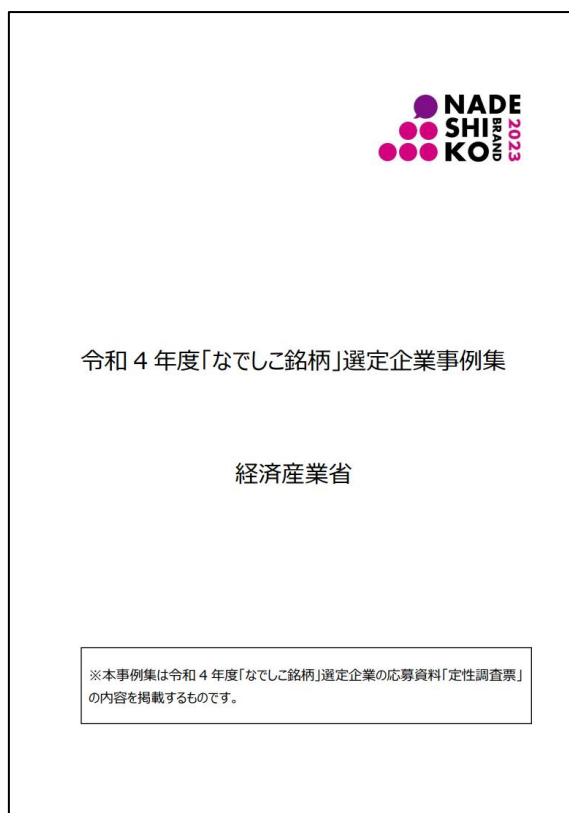
より資本市場、労働市場が注目する内容で、企業が記載可能な新たな調査票を設計し、スコアリング、審査等を経て、女性活躍推進を経営戦略に位置づけ成果を上げた企業を選定する新たなスキームを検討・決定するため、以下の事項を行った。なお、事業実施に際しては、経済産業省の担当者と相談の上、進めることとした。

2.1 回答インセンティブの設計

本事業に対する企業の積極的なコミットを促進するための方策として、回答のインセンティブについて検討を行った。

まず、今年度「なでしこ銘柄」に選定された企業の定性調査票を、女性活躍推進に関する取組みと経営戦略とのつながりやその成果、情報開示の状況や考え方に関する事例集として公表することとした。選定企業の戦略・取組みを参考にその他の企業の女性活躍推進に繋げることを目的とした。

図表1 「令和4年度「なでしこ銘柄」選定企業事例集」イメージ

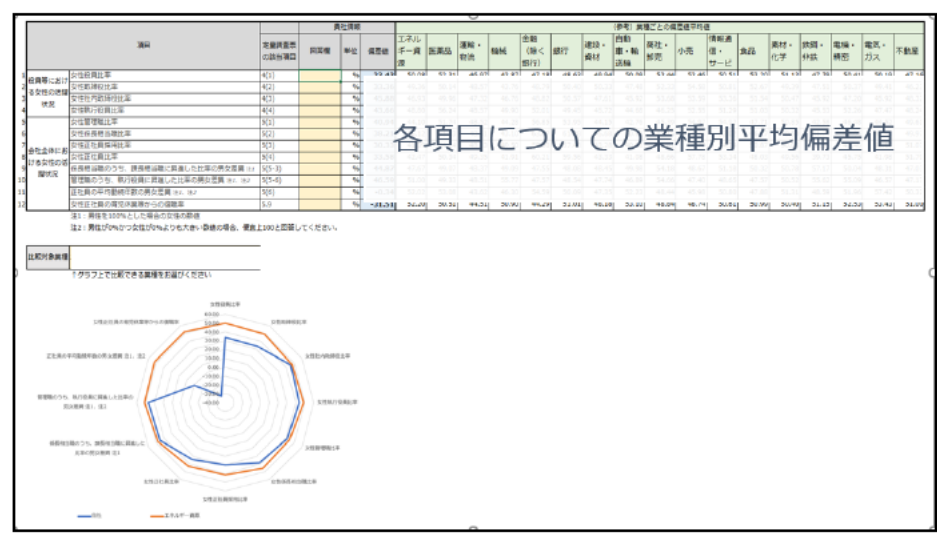


(出所) 令和4年度「なでしこ銘柄」選定企業事例集より

次に、定量調査票提出企業に対しては、全回答企業における自社の女性活躍の進捗が分

かる「令和 4 年度女性活躍度調査 セルフチェックシート」を送付し、回答企業の今後の女性活躍推進の参考となることを目的とした。

図表 2 「令和 4 年度女性活躍度調査 セルフチェックシート」イメージ



(出所) 令和 4 年度女性活躍度調査 セルフチェックシートより一部加工

2.2 周知先及び公表・周知方法の検討・決定、周知の実施

調査票配布前及び選定公表後における資本市場、労働市場、企業等への周知媒体のイメージについて、効果的な内容を提案の上、経済産業省担当者と相談して決定し、実際に周知を行った。

今年度のなでしこ銘柄事業の結果については、下記のような観点から情報発信を行うこととした。

図表 3 周知方法

発信方法	発信内容	発信対象
経済産業省・東京証券取引所のウェブサイトにて掲載、プレスリリースの実施	・公表レポート（日本語・英語） ・銘柄企業及び回答企業の定量データ一覧 ・銘柄企業の事例集（定性調査票の回答内容）	資本市場、労働市場、企業
発表会の様子を経済産業省ウェブサイトにて公開	「なでしこ銘柄」の選定状況	資本市場、労働市場、企業
事務局・有識者等のネットワークより周知	・公表レポート（日本語・英語） ・銘柄企業及び回答企業の定量データ一覧 ・銘柄企業の事例集（定性調査票の回答内容）	資本市場

令和 4 年度調査では、以下の 2 種類の調査に回答していただき、各社から提出いただいた定量的なデータと定性的な情報の双方を基に評価を行うこととした。定量調査票については、回答企業の基本情報等の記入欄を設け、集計データの分析ができるように設計した。

図表 4 定量調査票

12

② 女性活躍推進に関する取組みと経営戦略とのつながりやその成果といった定性的な情報に係る調査

図表 5 定性調査票

※なでしこ銘柄に選定された企業については、本調査票の内容をそのまま公表することを予定しています。

※審査は、調査票に記載いただいた内容のみを対象にいたします。下記「女性活躍推進等に関する開示媒体」及び各設問の記載内容で書かれた参照先の掲載内容等は、審査対象とはなりません。選定時に本調査票を公表する際、紹介したい開示媒体があれば、「女性活躍推進等に関する開示媒体」欄に記載ください。

※基本的に、前後時点の状況について記載してください。

令和4年度女性活躍度調査票（②定性調査票）

企業名

業種

証券コード

※ロスマーク欄が欄外

女性活躍推進等に関する開示媒体

(3つ程度)

※本調査票のレイアウト、並びに開示欄の文字フォント（Meiryo UI, 10.5pt）は変更しないでください。

※設問1.～4.、3までの記入欄が4ページを超えた場合は、複数となり、審査対象外になります。

1. 貴社の女性活躍推進と経営戦略との関係について記入ください。

1.1 貴社の女性活躍推進について、経営トップ（例：CEO）のメッセージに記入ください。（約400字）

1.2 貴社では、女性活躍推進をどのように位置づけていますか。経営戦略や企業価値向上の観点からなるべく具体的に記入ください。（約1,000字）

2. 貴社の女性活躍推進に係る取組の推移やその状況変化について記入ください。

2.1 貴社が特に重視している女性活躍推進の指標（3つ以内）について、その名称・内容とともに、設定当初の値／現状の値／目標値をそれぞれ記入ください。（「現状」は前年1年間の目安としてください。）

また、当該指標及び目標値の設定理由について、経営戦略や企業価値等と結びつけて記入ください。（約500字）

指標	指標名称・内容	設定当初（●●年）	現状（●●年）	目標値（●●年）
1				
2				
3				

指標及び目標値の記入欄は、約500字です。

2.2 2.1で記載いただいた目標値に対する、これは～現在の進捗状況、及び課題を記入ください。また、今後目指す目標に向けた具体的なアクションも記入ください。（約1,000字）

3. 貴社の女性活躍推進成果及び企業価値向上への寄与について記入ください。

3.1 貴社がこれまで実施してきた女性活躍推進のための取組によって、どのようなビジネス上の成果が得られたか、企業価値向上の観点で記入ください。（約1,000字）

4. 貴社の女性活躍推進の情報開示の考え方と状況について記入ください。

4.1 貴社の女性活躍推進について、情報開示の考え方と状況を記入ください。（約800字）

13

2.4 定量指標の整理

定量調査票は女性活躍推進の度合いを確認する指標として、資本市場、労働市場のニーズを反映した項目を設定した。スクリーニング、スコアリング、結果公表の3つの軸で整理し、なるべく企業の負担の少なくなるように検討した。具体的には、下表の項目である。

なお、「男女間賃金格差」については、女性活躍推進法及び有価証券報告書における開示義務化の動きに伴い、次年度以降項目に追加予定である。

図表6 定量調査票項目一覧

項目		スクリーニング	スコアリング	結果公表
基本情報	企業名	—	—	★
	業種	—	—	★
	証券コード	—	—	★
	女性活躍推進等に関する開示媒体（URL）	—	—	★
	直近の会計年度末の年月	—	—	★
	組織形態	—	—	—
	回答範囲	—	—	★
	「②定性調査票」の提出有無	●	—	★
	回答内容の公表への同意	●	—	—
女性活躍推進における情報開示の状況	女性活躍推進法に基づく行動計画の策定有無	●	—	—
	女性活躍推進企業データベースにおける女性管理職比率の開示	●	—	—
女性取締役数	女性取締役数（自社単体）	●	—	—
役員等における女性の活躍状況	回答範囲企業の形態（監査役会設置会社ないし委員会設置会社）		—	—
	実数	取締役数、うち女性	—	—
		うち社内取締役数、うち女性	—	—
		監査役数、うち女性	—	—
		執行役数、うち女性	—	—
		執行役員数、うち女性	—	—
	比率※	女性役員比率	—	○ ★
		女性取締役比率	—	○ ★
		女性社内取締役比率	—	○ ★
		女性執行役員比率	—	○ ★

項目		スクリーニング	スコアリング	結果公表
会社全体における女性の活躍状況	実数	管理職数、うち女性	—	—
		課長相当職数、うち女性	—	—
		係長相当職数、うち女性	—	—
		正社員採用数、うち女性	—	—
		正社員数、うち女性	—	—
		執行役員に昇進した人数、うち女性	—	—
		課長相当職に昇進した人数、うち女性	—	—
		男女別平均勤続年数	—	—
	比率	女性管理職比率	—	○ ★
		女性係長相当職比率	—	○ ★
		女性正社員採用比率	—	○ ★
		女性正社員比率	—	○ ★
		係長相当職のうち、課長相当職に昇進した比率の男女差異	—	○ —
		管理職のうち、執行役員に昇進した比率の男女差異	—	○ —
		正社員の平均勤続年数の男女差異	—	○ ★
	女性正社員の育児休業等からの復帰率		—	○ —
両立支援の状況	男性正社員の育児休業取得率		—	— ★
	男性正社員の育児休業の平均取得日数		—	— ★
	正社員の1か月あたりの平均法定外労働時間		—	— ★
	正社員の年次有給休暇取得率		—	— ★
	えるぼし・くるみん取得状況		—	— ★
女性管理職比率経年変化	5期前の女性管理職比率		—	— —
	10期前の女性管理職比率		—	— —
	5期間の女性管理職比率の変化率		—	— —
	10期間の女性管理職比率の変化率		—	— —
その他	法令遵守状況		●	— —
	反社会的勢力とのつながりがいいこと		●	— —
ご連絡先	ご担当者ご連絡先		—	— —
アンケート	採用時、配属時や人材育成時等における、技術系分野の女性の活躍推進に関する課題とそれに対する取組		—	— 一部企業
	女性社員特有の健康課題を解決し、より女性が活躍しやすい環境作りを行うための取組について、フェムテックの活用等の具体例		—	— 一部企業

(出所) 令和4年度「なでしこ銘柄」募集要領より一部加工

2.5 スクリーニング要件の設定

令和 4 年度「なでしこ銘柄」の趣旨及び目的、資本市場及び労働市場において重視される視点等を鑑み、選定にあたり一定のスクリーニング要件を下記の通り設定した。

昨年度まで加点項目として設定された財務指標も今年度のスクリーニング項目として設定した。

図表 7 スクリーニング項目

スクリーニング項目
直近 3 年平均 ROE がマイナスではない ※ROE：自己資本利益率
上場企業単体ベースにおいて、女性取締役が 1 名以上いる (社内取締役、社外取締役は問わない)
定量調査票と定性調査票両方提出する
社名および定量調査票の一部内容の公表に同意する
女性活躍推進法に基づく行動計画を策定している（従業員数 101 人以上の企業）
厚生労働省「女性活躍推進データベース」で女性管理職比率を開示している
法令遵守違反がないこと
反社会的勢力との繋がりがいないこと

(出所) 令和 4 年度「なでしこ銘柄」募集要領より一部加工

2.6 スコアリングの設計

令和 4 年度「なでしこ銘柄」の趣旨及び目的、資本市場・労働市場からの視点等を鑑み、効果的かつ効率的なスコアリング設計を提案し、委員の意見も踏まえて、経済産業省担当者と相談の上下記項目に決定した。

図表 8 スコアリング項目

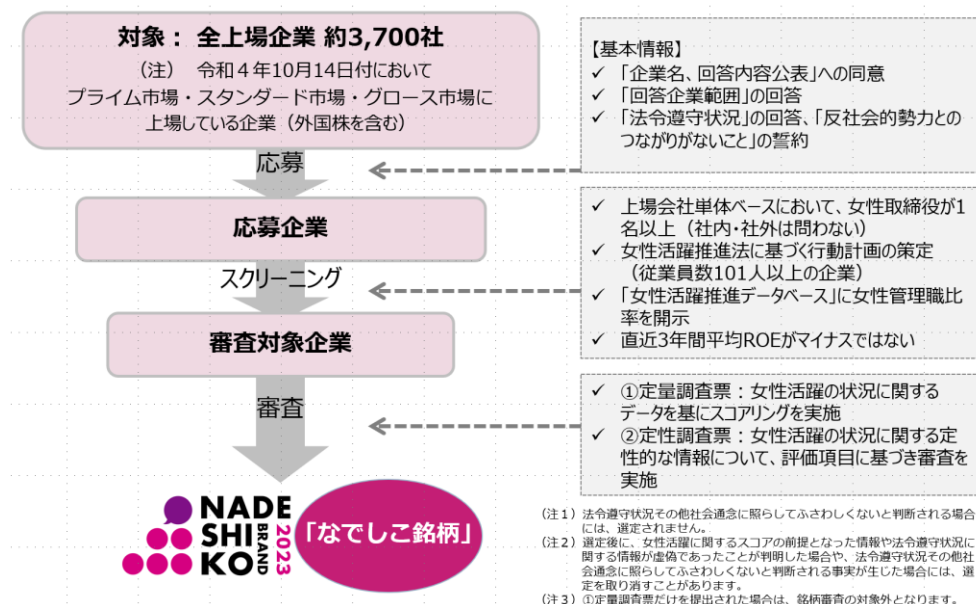
スコアリング項目	
役員等における女性の活躍状況	女性役員比率
	女性取締役比率
	女性社内取締役比率
	女性執行役員比率
会社全体における女性の活躍状況	女性管理職比率
	女性係長相当職比率
	女性正社員採用比率
	女性正社員比率
	係長相当職のうち、課長相当職に昇進した比率の男女差異
	管理職のうち、執行役員に昇進した比率の男女差異
	正社員の平均勤続年数の男女差異
	女性正社員の育児休業等からの復職率

(出所) 令和 4 年度「なでしこ銘柄」募集要領より

2.7 審査方法の設計

令和4年度「なでしこ銘柄」の審査プロセスは、検討の上、下図の通りに決定した。

図表9 審査プロセス



（出所）令和4年度「なでしこ銘柄」募集要領より

定性審査については、今年度初めて実施することとした。定性調査票は自社の女性活躍推進の取り組みやその成果を簡潔に説明いただく調査票であり、下表の質問から構成されている。

図表10 定性調査票項目一覧

質問項目	
-	企業の基本情報
1	女性活躍推進と経営戦略との関係
	1.1 女性活躍推進について、経営トップ（例：CEO）のメッセージ
	1.2 女性活躍推進の経営戦略上の位置付け（経営戦略や企業価値向上の観点から具体的に）
2	女性活躍推進に係る取り組みの推移やその状況変化
	2.1 特に重視している女性活躍推進の指標（3つ以内） その指標および目標値の設定理由 （経営戦略や企業の課題等と紐づけて）
	2.2 目標達成に向けた取り組み・進捗状況・課題・今後のアクション
3	企業価値向上への寄与
	3.1 女性活躍推進の成果（女性活躍推進が企業価値向上にどのように寄与したか具体的に）
4	女性活躍推進についての情報開示の考え方と状況

(出所) 令和4年度「なでしこ銘柄」募集要領より

定性調査票の内容に対して、審査委員より定性審査を実施した。その際、審査結果の公平性の観点から、今年度の「なでしこ銘柄」の選定趣旨を基に、下記4つの審査視点を設定し、審査をいただいた。

図表 11 定性審査視点

視点	評価項目	評価のポイント
Ⅰ. 戦略性	① トップマネジメントのコミットメント	- 女性活躍推進について、明瞭かつロジカルに説明している。 - 経営トップが経営戦略として女性活躍推進をとらえ、例えばKPI・ロードマップを策定し、自らの責任で全社的な取り組みとしてリードしている。 - 自ら自社の企業理念、存在意義、企業文化を明確に発信し、管理職、現場社員まで浸透させている。
	② 経営戦略と人材戦略（女性活躍推進）の関連付け	- 企業価値向上を踏まえて自社の経営戦略と、人材戦略（女性活躍推進）の方針を明確に位置付けている。 - 女性活躍推進について、目指すべき姿（To be）の設定と現在の姿（As is）とのギャップの把握を定量的に行っている。 - そのギャップを踏まえた人材戦略（女性活躍推進）が適切なものになっている。 - 取締役・経営層レベルで密な議論を行い、モニタリング体制を構築している。 - 女性活躍推進を通して具体的な企業価値向上を見据えている。
Ⅱ. 取組み	③ 自社の経営戦略を踏まえた、適切な指標・目標値の設定	- ビジネス状況、経営課題、女性活躍状況、比較可能性等を踏まえた、指標設定の理由を明確に説明できている。 - 指標の定義等を明確に説明できている。 - 企業価値向上を見据えて、意欲的な目標値を設定している。
	④ 自社の状況・課題に即した取組みの実施	- 現在の取組みの状況と達成状況をしっかりと捉えている。 - 現状分析を踏まえ、具体的な今後の取組みを説明できている。 - 成果を出し続けるためのPDCAサイクルを具体的に説明できている。
Ⅲ. 成果	⑤ 企業価値向上への寄与	- ビジネス上の成果を記載できている。 - 特に、社員の意識改革等にとどまらず、イノベーションの創出を通じた企業の中長期的な企業価値向上を具体的に説明できている。
Ⅳ. 開示	⑥ 情報開示の考え方と状況	- 情報開示を積極的に行う必要性を認識し、行っていく姿勢が具体的に示されている。 - 女性活躍推進についての情報が下記のような適切な媒体にて公表されており、労働市場や資本市場等ステークホルダーとの対話に活用されている。

(出所) 令和4年度「なでしこ銘柄」募集要領より

2.8 委員会での議論事項の検討・決定

上記 2.1～2.7 を踏まえて委員会にて審議の上、下記の通り、今年度の審査スキームを検討・決定した。

図表 12 委員会開催概要

回	日時(方法)	議事
第1回	令和 4 年 9 月 20 日 (火) 10:00~12:00 (オンライン会議)	・ 「新・なでしこ銘柄」の事業概要案 ・ 審査基準・プロセスについて ・ その他検討事項
第2回	令和 5 年 2 月 16 日 (木) 10:00~12:00 (オンライン会議)	・ 「令和 4 年度なでしこ銘柄」の募集概要 ・ 銘柄企業の選定について ・ 公表について

2.9 事業概要及び応募要領の作成

第1回委員会にて決定した内容に基づき、事業概要及び応募要領を作成した。

図表 13 令和4年度「なでしこ銘柄」募集要領表紙



令和4年度「なでしこ銘柄」募集要領

令和4年10月
経済産業省
令和4年度「なでしこ銘柄」事業事務局

(出所) 令和4年度「なでしこ銘柄」募集要領より

今年度は事業の方針、並びに募集スキームにも大きな変更が生じたため、募集要領に合わせて、回答企業向けの募集 Q&A を作成し、募集期間中に公開した。

図表 14 令和4年度「なでしこ銘柄」募集 Q&A (一部抜粋)

#	大分類	中分類	質問	回答
1. I.	事業	事業全般	昨年度までの「なでしこ銘柄」と何が違うのか。	女性活躍を事業基準に加えたことが一番大きな違いです。女性活躍の中で、女性活躍推進が企業の経営戦略の中でどのような意味を持つのか、経営上の成果にどのように寄与しているかを文書化していただきます。一方で、定量データの項目数を絞り込み、回答いただいた内容は広く公表していくことを予定しています。
2. I.	事業	事業全般	来年度も同じ基準・プロセスで継続されるのか。	「なでしこ銘柄」事業は継続の予定ですが、詳細はまだ決まっています。
3. I.	事業	事業全般	本調査は法律に基づく回答義務があるのか。	法律に基づく回答義務はございません。ただし、自社の女性活躍推進の定量的成果を整理し、業種内の立ち位置を確認できること、自社の女性活躍の取組を整理・見える化し、社内外のステークホルダーとの対話促進が期待されること、「女性活躍に積極的な企業」として経済産業省から公表されることで自社のPRにつながるなどが期待されます。積極的にご応募ください。
4. I.	事業	事業全般	ロゴの利用可能範囲はどこまでか。	定量的成果の1. 並びに1.6に記載いただいた企業となります。
5. II.	応募・審査プロセス	審査基準・方法	定性情報は誰が審査するのか。	なでしこ銘柄審査等選定委員の判断により選定されます。
6. II.	応募・審査プロセス	審査基準・方法	スクリーニング項目に基準を満たさない回答がある場合、その場で審査になるのか。	なでしこ銘柄の選定プロセスにおいては匿名となります。ただし、スクリーニングの結果にかかわらず、「女性活躍に積極的な企業」として、経済産業省から公表されるが公表されます。また、フィードバックとしてセルフチェックシートをご送付いたします。
7. II.	応募・審査プロセス	審査基準・方法	定量情報と定性情報はそれぞれどのような配分で評価されるのか。	こちらの詳細については、今年度は非公開とさせていただきます。
8. II.	応募・審査プロセス	審査基準・方法	定量調査票のスコアリングの詳細はどのようなものか。	こちらの詳細については、今年度は非公開とさせていただきます。
9. II.	応募・審査プロセス	審査基準・方法	満足できなかった場合、その理由のフィードバックを受けることはできるか。	審査結果に関する個別のお問い合わせにはお答えできません。ご了承ください。
10. II.	応募・審査プロセス	法令遵守等	「社会連系上表形にふさわしくないと判断される懸念がない」と。が条件となっているが、どのようなことを示しているのか。	反社会勢力との関わり、または社会的に影響の大きい事業などを想定しております。個々の事情については、個別に検討させていただきます。
11. II.	調査票	全般	調査回答期限終了後、自社の回答データを変更することは可能か。	調査回答期限終了後には、回答データを変更できません。
12. II.	調査票	①定量調査票	前年度までのデータがまだ社外に公開できていない場合、どのように回答すればよいのか。	基本的には前年度(前年度末時点)のデータをご入力いただくことを想定していますが、無い場合は、その前年度のデータをご入力ください。
13. II.	調査票	①定量調査票	回答内容(業績など)の表示先URLを記入する際において、情報開示が総務省資料のみで、WEB媒体への開示をしていない(URLが無い)場合はどうすればよいのか。	媒体名をご記入ください。
14. II.	調査票	①定量調査票	応募資料提出後に業績変更・組織変更の可能性があるが、どうすればよいのか。	令和4年(2022年)10月14日時点の企業の実績を基にご回答ください。令和5年(2023年)3月の結果発表時点までに、業績等の変更が予定されている場合も、基本的には令和4年(2022年)10月14日時点の業績等で審査・選定を行う予定です。詳細については個別にご相談ください。
15. II.	調査票	①定量調査票	一部の数値について非公開扱いとして処理していただくことは可能か。	回答は定量的・定性的の両方から公表されるように公表を行いますので、回答の際もこちらの定義に合わせてください。 ・制度・設備が存在しない場合：「なし」と入力 ・制度・設備が存在するが該当がない場合：「0」と入力

(出所) 令和4年度「なでしこ銘柄」募集要領より

第3章 女性活躍推進に優れた企業の選定

東証全上場企業の中から、業種ごとに女性活躍推進の取組みとその開示状況が優れた企業を「なでしこ銘柄」として、選定・発表するため、以下の事項を行った。なお、事業実施に際しては、経済産業省の担当者と相談の上、進めることとした。

3.1 委員会の設置・運営

有識者等（8名）を委員とする委員会を設置・運営した。委員会の実施前には、委員長や委員への事前説明を行った。第1回委員会の開催に際しては、「なでしこ銘柄」選定基準及び女性活躍度調査の調査内容に関する資料を作成し、選定基準、スコアリング方法、審査方法等について、委員会で検討・決定した。第2回委員会の開催に際しては、定性審査の結果を議論し、選定候補企業の審査を実施した。

3.1.1 運営委員

選定基準等検討会委員会については、下記8名に依頼し任命した。また、開催に先立ち、委員会設置要領を策定した。

図表 15 検討委員一覧（敬称略）

委員長

氏名	所属
北川 哲雄	青山学院大学名誉教授 東京都立大学 特任教授

運営委員（五十音順）

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 執行役員 チーフ・コーポレートガバナンス・オフィサー
菊池 勝也	東京海上アセットマネジメント株式会社 理事
古布 薫	インベスコ・アセット・マネジメント株式会社 日本株式運用部 ヘッド・オブ・ESG 30%Club Japan Investor Group Vice Chair
佐藤 博樹	東京大学 名誉教授
渋谷 健	シブサワ・アンド・カンパニー株式会社 代表取締役
高山 与志子	ジェイ・ユーラス・アイアール株式会社 マネージング・ディレクター 取締役
野村 浩子	東京家政学院大学特別招聘教授

検討委員会開催概要

検討委員会については、下記の通り実施した。

図表 16 選定基準等検討委員会開催概要（再掲）

回	日時(方法)	議事
第1回	令和 4 年 9 月 20 日 (火) 10:00~12:00 (オンライン会議)	・ 「新・なでしこ銘柄」の事業概要案 ・ 審査基準・プロセスについて ・ その他検討事項
第2回	令和 5 年 2 月 16 日 (木) 10:00~12:00 (オンライン会議)	・ 「令和 4 年度なでしこ銘柄」の募集概要 ・ 銘柄企業の選定について ・ 公表について

3.2 女性活躍度調査の実施

「なでしこ銘柄」は、東京証券取引所の上場会社全体に対して実施した「女性活躍度調査」の回答結果をもとに、独自に設ける女性活躍に関する基準にしたがって選定している。

令和4年度「なでしこ銘柄」を選定するにあたり、「女性活躍度調査」の調査票（①定量調査票、②定性調査票）の作成、調査実施、分析を行った。

3.2.1 調査票の作成

「2.3 調査票及び回答方法の設計」における記載の通り、令和4年度調査では、①女性活躍推進に関する数値などの定量情報に係る調査、②女性活躍推進に関する取組みと経営戦略とのつながりやその成果といった定性的な情報に係る調査、の2種類の調査票を作成した。

図表 17 令和4年度「なでしこ銘柄」女性活躍度調査 調査票（表紙）

 
経済産業省 令和4年度「なでしこ銘柄」 女性活躍度調査
経済産業省は、東京証券取引所と共同で、女性活躍推進に優れた企業を選定する「なでしこ銘柄」の取組を実施しています。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て、企業への投資を促進し、各社の取組を加速化していくことを狙っています。 昨今の人的資本経営重視の流れや、国内外における企業の非財務情報開示の議論を踏まえ、今年度から「なでしこ銘柄」の調査内容、選定基準、評価プロセス等を大きく変更します。これにより、企業におけるより一層の女性活躍の取組の加速化を目指します。 ご回答いただく企業の皆様におかれは、「なでしこ銘柄」を通じて自社の女性活躍の取組を整理・見える化していただくことが可能です。 また、女性活躍に積極的な企業として、資本市場・労働市場へのPRツールとしてもご活用いただけます。 ご回答いただいた企業全社には自社の立ち位置が分かるセルフチェックシートを送付し、各社の更なる取組推進に資する情報をご提供いたします。 本調査の趣旨をご理解いただき、是非調査へのご回答をお願いいたします。 経済産業省 経済産業政策局 経済社会政策室
（回答期限） 【2022年11月17日(木)16:00まで（厳守）】にご回答くださいますようお願いいたします。 ※提出はメールでのみ受け付けます。原則として土・日・祝日を除く1営業日以内に受領のご連絡をいたします。 （提出回答資料） ◇ ①定量調査票（本エクセル） ②定性調査票（ワード） ※「なでしこ銘柄」の選定は、①定量調査票及び②定性調査票の両方を提出した企業から行います。 （回答データ（個人情報を除く）ご回答内容）の利用について ◇ 回答データは、経済産業省並びに「令和4年度産業経済研究委託事業（『新・なでしこ銘柄（仮称）』選定に係るスクリーン検討調査事業）」の委託先であるEY新日本有限責任監査法人において、当該事業の遂行に必要な範囲内で利用し、銘柄選定および今後の政策検討のための基礎情報として活用させていただきます。 また、回答データ（一部項目）は公開となります。詳細については募集要領をご確認ください。 ◇ 今年度の「なでしこ銘柄」の詳細については、経済産業省WEBサイトに掲載されている資料をご参照ください。 ※令和4年度「なでしこ銘柄」について https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/nadeshiko.html ※本調査に関するお問い合わせは以下をお願いします。 令和4年度「なでしこ銘柄」事業事務局（受託：EY新日本有限責任監査法人） 担当：勝田、毛利、貝（ペイ）、池田 メールアドレス：nadeshiko20@jp.ey.com

（出所）令和4年度「なでしこ銘柄」女性活躍度調査 調査票より

3.2.2 調査の実施

本調査は、選定対象とする東証全上場企業約 3,700 社（調査開始時の令和 4 年 10 月 14 日時点におけるプライム市場、スタンダード市場、グロース市場上場企業）を対象に、令和 4 年 10 月 14 日から 11 月 17 日までの期間で実施した。

回答企業数は 312 社、業種別の回答者数は下記の通りである。

なお、今年度は本事業内において全社を対象とした個別案内は実施せず、企業からの調査票ダウンロード・回答提出をもって受付を行った。

図表 18 業種別の回答企業数

業種分類（TOPIX-17 の分類を利用）	応募企業数(社)
食品	17
エネルギー資源	5
建設・資材	22
素材・化学	29
医薬品	9
自動車・輸送機	10
鉄鋼・非鉄	11
機械	13
電機・精密	31
情報通信・サービスその他	65
電気・ガス	6
運輸・物流	14
商社・卸売	13
小売	20
銀行	16
金融（除く銀行）	19
不動産	12

（出所）令和 4 年度「なでしこ銘柄」 ポートより

3.3 データ整理・選定候補の抽出・選定

女性活躍度調査の結果を基にデータの整理・集計を行い、「なでしこ銘柄」候補の抽出を行った。

3.3.1 スクリーニングの実施

前項にて実施した調査の回答内容を基に、委員会において策定した選定基準に沿ってスクリーニングを行い、スクリーニング要件に満たさない企業をスコアリング審査対象から除外した。スクリーニング要件は「2.5 スクリーニング要件の設定」に記載されている項目について実施した。

3.3.2 スコアリングの実施

前項にて実施した調査の回答内容を基に、委員会において策定した選定基準に沿ってスコアリングを行い、業種ごとにランキング化した。

スコアリング要件は「2.6 スコアリングの設計」に記載されている項目について、スコアを算出した。

3.3.3 定性審査の実施

前項にて実施した調査の回答内容を基に、委員会において策定した選定基準に沿って、委員にて定性審査を実施いただき、第 2 回委員会で、総合的な判断により業種ごとに 1 社を選定した。

定性審査要件は「2.7 審査方法の設計」に記載されている項目について実施した。

3.3.4 銘柄の確定

前項のスコアリング及び定性審査の結果を踏まえ、業種ごとに1社を令和4年度「なでしこ銘柄」として、計17社を選定した。

図表 19 令和4年度「なでしこ銘柄」一覧

	業種	「なでしこ銘柄」選定企業	過年度選定実績（●：なでしこ銘柄 ○：準なでしこ（注3））									
			H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3
1	食品	味の素株式会社						●	●	○	○	●
2	エネルギー資源	出光興産株式会社										
3	建設・資材	株式会社LIXIL（注1）		●	●		○	●	●	●	●	
4	素材・化学	株式会社資生堂								○	●	●
5	医薬品	大塚ホールディングス株式会社							○	●		
6	自動車・輸送機	株式会社アイシン（注2）								○	●	●
7	鉄鋼・非鉄	古河電気工業株式会社						●		●		
8	機械	株式会社小松製作所			●	●	●	●				
9	電機・精密	富士通株式会社				●	○			○		
10	情報通信・サービスその他	株式会社メンバーズ						●				
11	電気・ガス	東京瓦斯株式会社					●	●	●	●	●	
12	運輸・物流	株式会社商船三井									●	●
13	商社・卸売	双日株式会社					●	●	●	●	●	●
14	小売	株式会社丸井グループ						●	●	●	●	●
15	銀行	株式会社千葉銀行						●	●	●	●	●
16	金融（除く銀行）	SOMPOホールディングス株式会社						●	●	●	●	○
17	不動産	三井不動産株式会社										●

注1 株式会社LIXILはH30年度までLIXILグループとして選定

注2 株式会社アイシンはR2年度までアイシン精機株式会社として選定

注3 「準なでしこ」は、過去の女性活躍度調査において、全体順位上位15%以上のスコアを基準として、「なでしこ銘柄」として選定されなかった企業から業種を問わず選定したものです。令和4年度は「準なでしこ」の選定はありません。

（出所）令和4年度「なでしこレポート」より

3.4 企業へのフィードバック

3.4.1 選定企業へのフィードバック

選定企業ごとに、審査にあたり評価したポイントや今後への期待等について、委員からコメントをいただき、下記の通り一覧化したものを公表した。

図表 20 選定企業別に委員からの評価ポイント（一部抜粋）

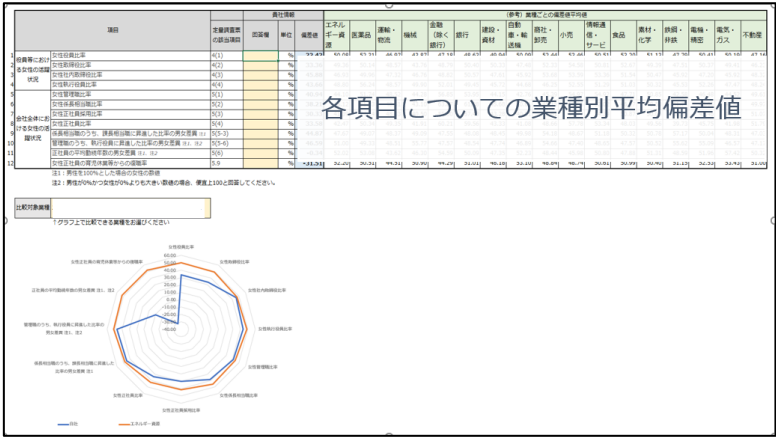
業種	選定企業名	委員コメント
食品	味の素株式会社	- 経営トップ及び取締役会という意思決定機関のコミットメントが非常に強い点、実際のインパクトを意識した実効的な施策がとられている点が評価できる。 - エンゲージメントサーベイの男女間のスコアギャップを経年比較する取組みは先進的である。 「人材マネジメントシステム」を導入し、全従業員の職歴、スキル・専門性・経験などの社内人材情報の「見える化」を図る取組みを行っていることは、埋もれていた人材や女性人材を掘り起こすうえでも極めて有効である。
エネルギー資源	出光興産株式会社	- 経営戦略として、事業の構造転換のため「多様な能力の交流・化学反応（D&I）」を目指し、そのために女性活躍推進を実施しているということが強いメッセージとして伝わってきた。また、開示に関する方針が明確である点も高く評価できる。 - 人事制度改革や各種取組みを実施することが、各指標やエンゲージメントサーベイの数値向上にしっかりとつながっていると評価できる。 - 数値目標については一貫性のある設定がなされ、今後の向上の期待感が伺える。
建設・資材	株式会社LIXIL	- CEOが委員長を務めるD&I委員会の設置など推進体制が説明されており、経営戦略におけるDE&Iの位置付けが明確である。 - 人事施策全体にD&I戦略を反映した上で、重点施策が明確で、PDCAサイクルが上手く回っていると評価できる。 - 今後、ビジネス上の成果として、女性の視点を生かした商品開発例に留まらず、財務情報との関連性まで提示されるとなおよい。
素材・化学	株式会社資生堂	- 社長のコミットメントが明確に示されている。 - 女性活躍の基盤を既に確立しており、そのうえでバイブラインのさらなる強化に注力し、「女性リーダー育成塾」などの取組みを進めている点が評価できる。 - 企業価値向上においては、組織文化変革と女性活躍の状況との関係が示されている。あらゆる階層で女性活躍の場を実現することを掲げており、戦略が具体的である点が評価できる。

（出所）令和4年度「なでしこレポート」より

3.4.2 回答企業へのフィードバック

対して、全回答企業における自社の女性活躍状況の立ち位置が分かる「令和4年度女性活躍度調査 セルフチェックシート」を、選定有無にかかわらず、「①定量調査票」提出企業に送付した。

図表 21 「令和4年度女性活躍度調査 セルフチェックシート」イメージ（再掲）



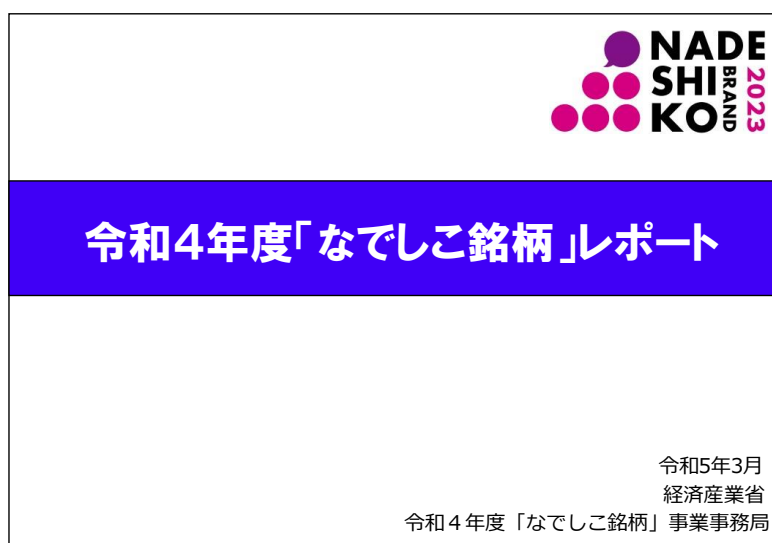
（出所）令和4年度女性活躍度調査 セルフチェックシートより

3.5 公表資料作成

3.5.1 令和4年度「なでしこ銘柄」レポートの作成

令和4年度「なでしこ銘柄」の選定スキームや選定企業を紹介するとともに、女性活躍度調査の調査結果等についてまとめたレポートを作成し、公表した。さらに、女性活躍推進が具体的な経営効果にどう結びついているか、「なでしこ銘柄」の業績パフォーマンスに関する分析を行い、レポートに反映させた。また、選定スキームが変更された年度でもあり、委員から改めて事業に寄せたメッセージをいただき、冒頭に掲載した。

図表 22 令和4年度「なでしこ銘柄」レポート表紙



(出所) 令和4年度「なでしこ銘柄」レポートより

図表 23 令和4年度「なでしこ銘柄」委員会委員よりメッセージ（一部抜粋）

(3) 令和4年度「なでしこ銘柄」委員会委員よりメッセージ

「なでしこ銘柄」事業は今回、大きくリニューアルを行いました。委員から今回の審査を振り返るとともに、これからの企業の女性活躍推進に向けて、メッセージをお寄せいただきました。



■ 座長 北川 哲雄
(青山学院大学 名誉教授、東京都立大学 特任教授)

ダイバーシティが「自明の理」となるのは何時か

組織の活性化にあたりダイバーシティが重要であることは今更言うまでもないでしょう。我が国企業のアニュアルレポートにおいても人的資本開示要請の波も受けダイバーシティ促進を謳っているものが多くなった印象があります。しかしそれだけでは何か足りない気がします。

最近大学でのゼミナールの授業において同業種における海外企業と日本企業とのこの点の記述についての比較調査をしました。ある学生の調査はとても興味深いものでした。

サステナビリティ先進企業として有名な欧州企業A社と同業の日本企業B社とで、テキストマイニングの手法で分析を行ったところ前者のアニュアルレポートではダイバーシティという用語は数か所しかなく文章としての記載もほとんどなかったのに対し後者の場合、用語記載のみで30数か所あり如何にダイバーシティに取り組んでいるかを文章でも強調したものになっているとの由。

実際のダイバーシティ関連の数値をみるとB社のダイバーシティは日本企業としては進んでいるがA社には遠く及ばないのです。ゼミ生との議論では、A社にとってダイバーシティは当たり前のものになっているからこそ話題にも上らないということなのだ、ということに落ち着きました。

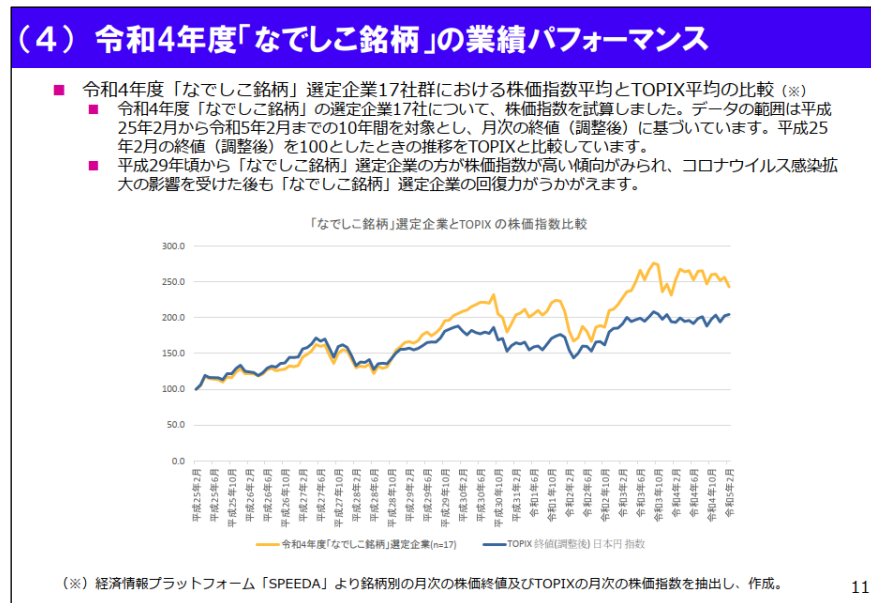
実は私はそのA社を7年ほど前に訪問したことがあります。CEOと面談した時に、目標の一つである「女性管理職比率50%」を昨年達成できず大変残念だったと述べていたことを今思い出します。

早くアニュアルレポートからダイバーシティの文字が少なくなり、A社に並ぶ実績数値がきちんと記載されているという時代が日本企業にも来ることを期待したいものです。

6

(出所) 令和4年度「なでしこ銘柄」レポートより

図表 24 令和 4 年度「なでしこ銘柄」の業績パフォーマンス（一部抜粋）



（出所）令和 4 年度「なでしこ銘柄」 ポートより

また、日本語版のレポートを基に、一部内容を抽出し、英語版を作成した。

図表 25 令和 4 年度「なでしこ銘柄」レポート（英語版）表紙



（出所）令和 4 年度「なでしこ銘柄」レポート（英語版）より

3.5.2 令和4年度「なでしこ銘柄」定量データ一覧

企業による人的資本を含む非財務情報の開示のあり方についても国内外での議論が進んでいる現在、経営戦略と連動した人材戦略を立案し、情報開示していくことが一層求められていることを踏まえ、資本市場、労働市場等に向けて、女性活躍推進に取り組む企業の情報を効果的に発信することを目的に、「なでしこ銘柄」に応募した企業の定量調査票データの一部項目を一覧化して、開示した。なお、算出定義に違いにより、開示した情報と各社の公表データが必ずしも一致しない場合がある。

図表 26 公表指標

公表する指標項目	
基本情報	企業名、業種、証券コード等
役員等における女性の活躍状況	女性役員比率 ※
	女性取締役比率 ※
	女性社内取締役比率 ※
	女性執行役員比率 ※
会社全体における女性の活躍状況	女性管理職比率 ※
	女性係長相当職比率 ※
	女性正社員採用比率 ※
	女性正社員比率 ※
	正社員の平均勤続年数の男女差異 ※
両立支援の状況	男性正社員の育児休業取得率
	男性正社員の育児休業の平均取得日数
	正社員の1か月あたりの平均法定外労働時間
	正社員の年次有給休暇取得率
	えるぼし・くるみん取得状況

(※) 比率については調査票上で自動計算されます。そのため、各社の公表データと必ずしも一致しない場合があります。

(※) 女性役員比率は、女性取締役・女性監査役・女性執行役（指名委員会等設置会社の場合のみ該当）の比率を自動計算した値です。

（出所）令和4年度「なでしこ銘柄」募集要領より

図表 27 令和 4 年度「なでしこ銘柄」回答企業データ一覧に関する説明（一部抜粋）

令和4年度 なでしこ銘柄 回答企業一覧	
※公表データについて ・本資料の情報は、すべて「令和4年度女性活躍度調査票（①定量調査票）」（以下「調査票」）に記載いただいた内容となります。 ・本資料には、データ公表に同意した企業のみを掲載しています。 ・算出定義の違いにより、本資料の情報と各社の公表データが必ずしも一致しない場合があります。 ・比率についての項目は調査票上で自動計算されています。そのため、各社の公表データと必ずしも一致しない場合があります。 ・「女性役員比率」は、女性取締役・女性監査役・女性執行役（指名委員会等設置会社の場合のみ該当）の比率を自動計算した値です。	
※公表データの表記について ・数値記入欄 ・「未記入」：当該項目ないし当該項目算出のための数値入力欄が空欄の場合 ・「該当なし」：当該項目算出のための数値入力欄の分母に「0」または「なし」が入力された場合 ・数字は小数点以下1位まで表示する ・1.（6）「定性調査票提出の有無」 ・「○」：「②定性調査票も併せて提出します」が選択された場合 ・「×」：「①定量調査票のみ提出します」が選択された場合 ・4.（5）「えるぼし取得状況」「くるみん取得状況」 ・「○」：「取得している」が選択された場合 ・「×」：「取得していない」が選択された場合	
※用語定義	
用語	定義
役員	会社法上の役員（取締役、会計参与および監査役）、並びに職務内容および責任の程度が「役員」に相当する者。 （職務の内容および責任の程度が「役員」に相当すると判断されれば、呼称は問わない）。 役員と各役職を兼務している場合でも、役職ごとに一人分とカウント。 委員会設置会社の場合は、「監査役数」の記入は不要。
女性役員比率	女性役員比率＝女性役員数／全役員数×100で算出（小数第二位を四捨五入した値） 役員数は、取締役数、監査役数、執行役数（指名委員会等設置会社の場合のみ該当）を合算。
取締役	取締役または監査役を同一人物が兼務している場合でも、役職ごとに一人分とカウント。
執行役員	企業の業務執行を担当する役職。例えば、マネージングディレクター、フェロー、理事などが含まれるが、役職名は問わない。 取締役または監査役と執行役員を同一人物が兼務している場合でも、執行役員一人分とカウント。

（出所）令和 4 年度「なでしこ銘柄」回答企業一覧より

図表 28 令和 4 年度「なでしこ銘柄」回答企業データ一覧（一部抜粋）

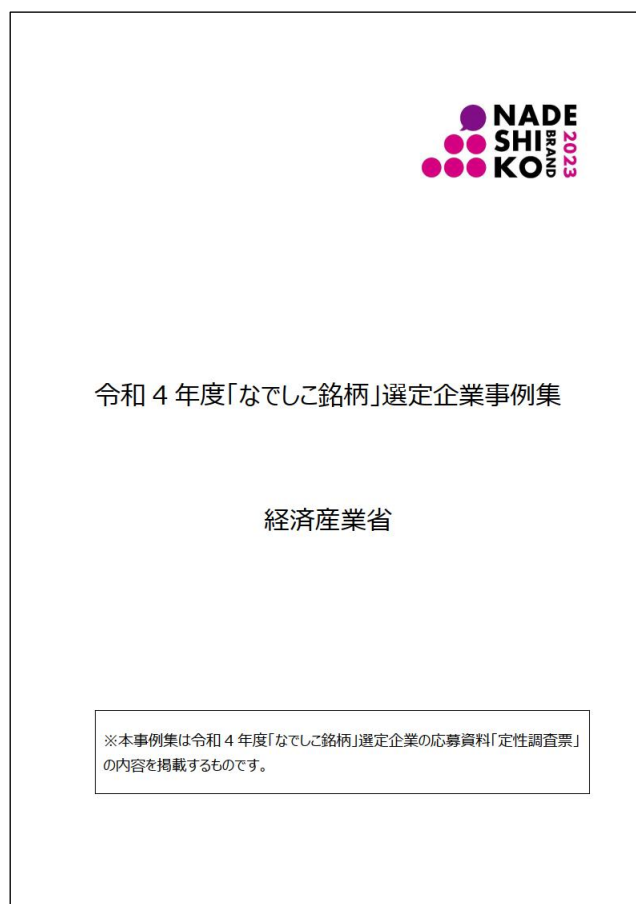
令和4年度 なでしこ銘柄 回答企業一覧	
企業の基本情報	
(1) 企業名	(2) 業種
(3) 女性役員比率	(4) 定性調査票提出の有無
(5) 役員数	
(6) 女性役員数	(7) 女性取締役数
(8) 女性監査役数	(9) 女性執行役数
(10) 女性役員比率	(11) 女性役員比率
(12) 女性役員比率	(13) 女性役員比率
(14) 女性役員比率	(15) 女性役員比率
(16) 女性役員比率	(17) 女性役員比率
(18) 女性役員比率	(19) 女性役員比率
(20) 女性役員比率	(21) 女性役員比率
(22) 女性役員比率	(23) 女性役員比率
(24) 女性役員比率	(25) 女性役員比率
(26) 女性役員比率	(27) 女性役員比率
(28) 女性役員比率	(29) 女性役員比率
(30) 女性役員比率	(31) 女性役員比率
(32) 女性役員比率	(33) 女性役員比率
(34) 女性役員比率	(35) 女性役員比率
(36) 女性役員比率	(37) 女性役員比率
(38) 女性役員比率	(39) 女性役員比率
(40) 女性役員比率	(41) 女性役員比率
(42) 女性役員比率	(43) 女性役員比率
(44) 女性役員比率	(45) 女性役員比率
(46) 女性役員比率	(47) 女性役員比率
(48) 女性役員比率	(49) 女性役員比率
(50) 女性役員比率	(51) 女性役員比率
(52) 女性役員比率	(53) 女性役員比率
(54) 女性役員比率	(55) 女性役員比率
(56) 女性役員比率	(57) 女性役員比率
(58) 女性役員比率	(59) 女性役員比率
(60) 女性役員比率	(61) 女性役員比率
(62) 女性役員比率	(63) 女性役員比率
(64) 女性役員比率	(65) 女性役員比率
(66) 女性役員比率	(67) 女性役員比率
(68) 女性役員比率	(69) 女性役員比率
(70) 女性役員比率	(71) 女性役員比率
(72) 女性役員比率	(73) 女性役員比率
(74) 女性役員比率	(75) 女性役員比率
(76) 女性役員比率	(77) 女性役員比率
(78) 女性役員比率	(79) 女性役員比率
(80) 女性役員比率	(81) 女性役員比率
(82) 女性役員比率	(83) 女性役員比率
(84) 女性役員比率	(85) 女性役員比率
(86) 女性役員比率	(87) 女性役員比率
(88) 女性役員比率	(89) 女性役員比率
(90) 女性役員比率	(91) 女性役員比率
(92) 女性役員比率	(93) 女性役員比率
(94) 女性役員比率	(95) 女性役員比率
(96) 女性役員比率	(97) 女性役員比率
(98) 女性役員比率	(99) 女性役員比率
(100) 女性役員比率	(101) 女性役員比率
(102) 女性役員比率	(103) 女性役員比率
(104) 女性役員比率	(105) 女性役員比率
(106) 女性役員比率	(107) 女性役員比率
(108) 女性役員比率	(109) 女性役員比率
(110) 女性役員比率	(111) 女性役員比率
(112) 女性役員比率	(113) 女性役員比率
(114) 女性役員比率	(115) 女性役員比率
(116) 女性役員比率	(117) 女性役員比率
(118) 女性役員比率	(119) 女性役員比率
(120) 女性役員比率	(121) 女性役員比率
(122) 女性役員比率	(123) 女性役員比率
(124) 女性役員比率	(125) 女性役員比率
(126) 女性役員比率	(127) 女性役員比率
(128) 女性役員比率	(129) 女性役員比率
(130) 女性役員比率	(131) 女性役員比率
(132) 女性役員比率	(133) 女性役員比率
(134) 女性役員比率	(135) 女性役員比率
(136) 女性役員比率	(137) 女性役員比率
(138) 女性役員比率	(139) 女性役員比率
(140) 女性役員比率	(141) 女性役員比率
(142) 女性役員比率	(143) 女性役員比率
(144) 女性役員比率	(145) 女性役員比率
(146) 女性役員比率	(147) 女性役員比率
(148) 女性役員比率	(149) 女性役員比率
(150) 女性役員比率	(151) 女性役員比率
(152) 女性役員比率	(153) 女性役員比率
(154) 女性役員比率	(155) 女性役員比率
(156) 女性役員比率	(157) 女性役員比率
(158) 女性役員比率	(159) 女性役員比率
(160) 女性役員比率	(161) 女性役員比率
(162) 女性役員比率	(163) 女性役員比率
(164) 女性役員比率	(165) 女性役員比率
(166) 女性役員比率	(167) 女性役員比率
(168) 女性役員比率	(169) 女性役員比率
(170) 女性役員比率	(171) 女性役員比率
(172) 女性役員比率	(173) 女性役員比率
(174) 女性役員比率	(175) 女性役員比率
(176) 女性役員比率	(177) 女性役員比率
(178) 女性役員比率	(179) 女性役員比率
(180) 女性役員比率	(181) 女性役員比率
(182) 女性役員比率	(183) 女性役員比率
(184) 女性役員比率	(185) 女性役員比率
(186) 女性役員比率	(187) 女性役員比率
(188) 女性役員比率	(189) 女性役員比率
(190) 女性役員比率	(191) 女性役員比率
(192) 女性役員比率	(193) 女性役員比率
(194) 女性役員比率	(195) 女性役員比率
(196) 女性役員比率	(197) 女性役員比率
(198) 女性役員比率	(199) 女性役員比率
(200) 女性役員比率	(201) 女性役員比率

（出所）令和 4 年度「なでしこ銘柄」回答企業一覧より

3.5.3 令和 4 年度「なでしこ銘柄」選定企業事例集の作成

今年度「なでしこ銘柄」に選定された企業の定性調査票を、女性活躍推進に関する取組みと経営戦略とのつながりやその成果に関する事例集として整理し、公表した。選定企業の戦略・取組みを参考にその他企業の女性活躍推進に繋げることを目的とした。

図表 29 令和 4 年度「なでしこ銘柄」選定企業事例集表紙



(出所) 令和 4 年度女「なでしこ銘柄」選定企業事例集より

3.6 なでしこ銘柄のロゴマーク交付

選定企業各社より令和 4 年度「なでしこ銘柄」ロゴマークの利用規約の同意書を回収し、各企業へのロゴマークデータの送付を行った。

図表 30 令和 4 年度「なでしこ銘柄」ロゴマーク



第4章 令和4年度「なでしこ銘柄」事業のまとめ

4.1 令和4年度「なでしこ銘柄」回答企業の傾向

今年度の回答企業の傾向を把握するため、定量調査のスコアリング項目について、今年度の選定企業の平均値及び全回答企業の平均値を比較した。

選定企業と全回答企業の数値を比較すると、役職別女性比率では執行役員以上の女性比率においては特に差が付いており、選定企業ではより上位役職の女性の活躍がうかがわれた。一方、管理職以下の役職の女性比率や正社員採用比率に大きな差はなく、多くの企業がキャリアの初期段階の女性登用に力を入れている状況が見られた。

選定企業・回答企業ともに、内閣府が令和5年1月に公表したプライム市場の企業における意思決定層の女性比率に比べて高い値となっていることから、今年度の回答企業が意思決定層における女性の登用を進めるなどの女性活躍を推進している様子が見える。

図表 31 スコアリング項目における選定企業及び全回答企業の平均値（※※）

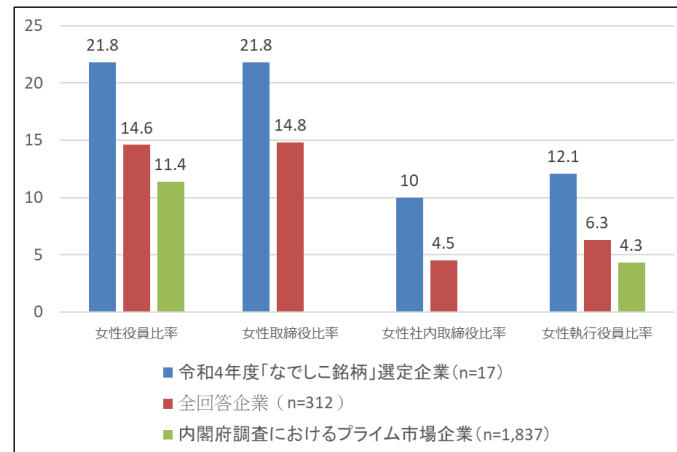
定量調査票 スコアリング項目	選定企業 平均値	全回答企業 平均値
女性役員比率	21.8%	14.6%
女性取締役比率	21.8%	14.8%
女性社内取締役比率	10.0%	4.5%
女性執行役員比率	12.1%	6.3%
女性管理職比率	12.4%	11.8%
女性係長相当職比率	25.1%	23.9%
女性正社員採用比率	34.1%	35.9%
女性正社員比率	30.4%	29.1%
正社員の平均勤続年数の男女差異※	84.5%	81.6%
女性正社員の育児休業等からの復帰率	96.5%	96.4%

※ 男性を100%とした場合女性の数字

※※ 「全回答企業」の数字について、定量調査票の自動計算によってエラーになった数字は統計対象外

（出所）令和4年度「なでしこ銘柄」 ポートより

図表 32 意思決定層の女性割合項目における、選定企業・全回答企業及び、内閣府調査におけるプライム企業の比較

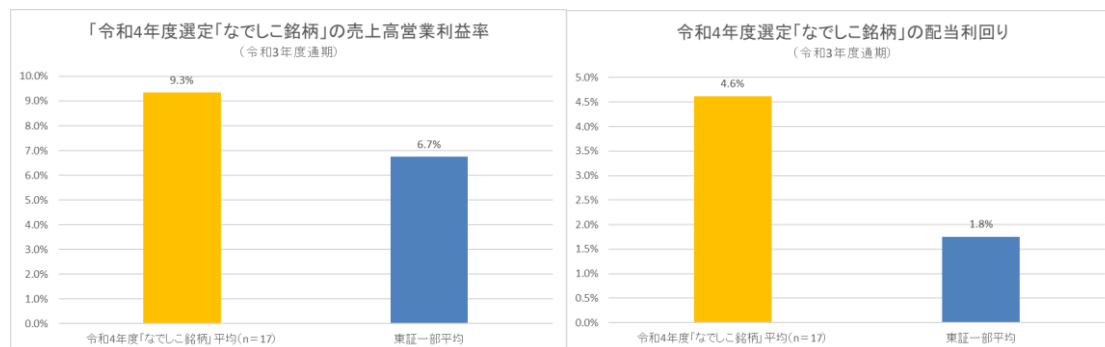


(出所) 令和4年度「なでしこ銘柄」ポータルより

4.2 令和4年度「なでしこ銘柄」選定企業の業績パフォーマンス

令和4年度「なでしこ銘柄」選定企業17社群の売上高営業利益率と配当利回りを東証一部銘柄の平均値と比較を行った。

図表 33 令和4年度「なでしこ銘柄」選定企業の売上高営業利益率と配当利回りを東証一部銘柄の平均値と比較（※）



（※）「なでしこ銘柄」平均は経済情報プラットフォーム「SPEEDA」より該当指標に関して2021年度（2021年4月から2022年3月にかけて）の通期データを抽出し、作成。

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「2021年度（2021年4月期～2022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」より2021年度通期での「単純平均利回り」の平均値を算出し使用。

（出所）令和4年度「なでしこ銘柄」 ポートより

令和3年度通期の売上高営業利益率（営業マージン）は「なでしこ銘柄」が市場の平均値を2.6ポイント上回っている。また、令和3年度通期の配当利回りについても、「なでしこ銘柄」は東証一部平均と比較して2.8ポイント上回る結果となった。

こうした結果から、昨年度までと同様に、東証一部銘柄と比較しても女性活躍に取り組む企業の業績パフォーマンスが高い傾向が示唆される。

4.3 令和4年度「なでしこ銘柄」定性審査の示唆

今年度から新しく導入した定性審査について、以下のような示唆が得られた。

図表 34 令和4年度「なでしこ銘柄」定性審査から得た示唆

定性 審査 全般	「女性活躍についての経営トップのメッセージ」「経営戦略の位置づけ」「女性活躍に関する目標達成に向けた取組み・進捗状況・課題・今後のアクション」の項目については、比較的記載が充実した企業が多かった。他方、「企業価値向上への寄与」については、選定企業と回答企業の内容に差が大きかった。前者の取組みが実効的なものになっているかが企業価値向上に成果として現れることになると考えられるため、今後自社なりの一連のストーリーをしっかりと意識して取り組んでいただきたい。
戦略性	＜自社のビジネスと社内の取組みとの繋がり＞ - 選定企業には、自社にとっての女性活躍推進の必要性を、経営戦略と絡めてストーリー性をもって具体的に説明できている企業が多かった。 - 女性の活躍支援を事業として実施している企業において、自社の女性活躍の取組みではなく、事業内容の説明に留まる企業が散見されたが、なでしこ銘柄の趣旨を鑑みた記載が必要。 ＜トップより明確なコミットメントの発信＞ - 自社の置かれた環境から女性活躍を経営戦略と結びつけることがその先の事業転換に繋がる等、女性活躍の取組みに具体性を持った意義づけをしていただくことを期待したが、単に「女性活躍は重要」といった記述にとどまる回答内容も多かった。 - 取締役会への報告事項とする等、経営層がモニタリングできる体制を整えることも重要。
取組み	＜企業の課題解決に繋がる具体的な施策の記述＞ - 施策を列挙するのみの記載も多く見られたが、ここでは企業の課題とそれらを解決するための施策について、現状の課題分析・目標に対する今後のアクション・行動計画を関連付けて考えることが重要。 - 重点施策を明確にした上で、PDCA サイクルが上手く回っていることを示すことが重要。現状において課題があっても、それを客観的に分析し、企業価値の創出・拡大につなげるための今後の施策拡充を進めている企業は評価につながる。 ＜業種や企業の課題にあわせた女性活躍の推進＞ - 業種によって、女性活躍推進の数字が比較的低い回答企業もあったが、自社の状況を把握し、自社の課題に合わせた女性活躍推進の取組みを記載し、より高い目標を目指す姿勢があることが重要。

	<意思決定層の女性比率向上に向けた取組み> - 日本においては、意思決定層の候補となり得る女性が少ないことが課題。その解消に向けて、女性自身のリーダーシップを高めるための研修を実施する等の取組みが重要。 - また、女性を含めたサクセッションプラン（計画的育成）の作成や、周囲のアンコンシャスバイアスを解消するための取組み等、女性の昇進のための環境整備に取り組むことが重要。
	<女性の管理職比率向上への工夫> 女性管理職比率を KPI に設定するのみならず、自社の状況・課題に即して国内外への出向経験割合等、管理職までのメルクマールを設定する等の工夫を行うことが重要。
	<賃金差など男女間のギャップに関する対策> 男女間賃金格差等、自社の男女差に対する分析まで行っている企業は評価されている。管理職育成や採用、育休等に現れているギャップについて、原因分析の上で、その解消に取り組むことが求められる。
成果	<成果と経営戦略との関係性> - 成果について女性の「登用」に留まる記載が散見された。単なる「登用」ではなく、どのように「活躍」し、それが企業価値向上にどのように関与しているかを工夫して可視化できるとよい。また、当該女性のビジネス上の成功のみならず、それが更なる女性活躍の好循環を生んでいる場合には、より評価できる。 - 施策が成功したポイントや今後の改善点等、客観的な分析を行うことが重要。
	<成果の明確化> - 経営戦略上の位置づけや全社的な取組みの浸透が企業価値向上に成果として現れることになると考えられるため、自社なりの一連のストーリーをしっかりと意識した記載が求められる。 - 一部の企業では、生活者目線からの女性ならではの視点やサービスを強調したものがあったが、それだけでは評価は難しい。 - 選定企業も含め、ビジネス上の成果について数値で示した企業は少なかった。その中でも、因果関係に基づく直接的な言及が難しいと諦めるのではなく、取組み開始時と現在の市場シェアを比較する等、様々な視点により定量分析を試みている企業は評価した。
開示	<情報開示の独自性> - エンゲージメントサーベイの結果等、自社の状況を踏まえて開示情報にオリジナル性・工夫が見られる企業は評価した。 - 有価証券報告書、統合レポート等に、自社の状況を表す数値だけではなく、ガバナンス体制や、トップの情報開示の姿勢等、定性的な情報を含めて、法定開示事項以上の情報開示を行うことが重要。
	<投資家へのアプローチ> 選定企業は、積極的な情報開示を行い、投資家との対話に活用している傾向にある企業が多かった。

(出所) 令和4年度「なでしこ銘柄」レポートより

【調査担当者】

(受託) EY 新日本有限責任監査法人

中務 貴之	プリンシパルパートナー
池田 宇太子	シニアマネージャー
入山 泰郎	マネージャー
貝 蕾	シニア
河野 惇史	シニア
毛利 友音	スタッフ
勝田 由佳理	スタッフアシスタント

令和4年度大企業等人材による新規事業創造促進事業
(なでしこ銘柄選定・普及事業)

報告書

2023年3月

(委託) 経済産業省

(連絡先: 経済産業省経済産業政策局経済社会政策室)

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

CCaSS (気候変動・サステナビリティサービス) 事業部 パブリッククラスター

メールアドレス: ey.gps@jp.ey.com