

**令和 5 年度産業経済研究委託事業
(なでしこ銘柄選定・普及事業および女性リーダー育成研修事業)
報告書**

2024年3月
EY新日本有限責任監査法人

目次

章	見出し	ページ数
	令和5年度産業経済研究委託事業の目的	3
1	令和5年度「なでしこ銘柄」選定事業趣旨	4
	今年度「なでしこ銘柄」選定・普及事業の実施背景と目的	5
	今年度事業の特徴	6
	「Nextなでしこ 共働き・共育で支援企業」について	7
	今年度事業の実施内容	8
	委員会の設置・運営、運営委員	9
2	調査・選定の実施	10
	調査票及び回答方法	11
	調査票の設計	12
	定量項目（共通調査票）	13
	定性・選択式項目（共通調査票）	17
	定性・記述式項目（なでしこ銘柄調査票）	18
	選定方法の設計	19
	（参考）スクリーニング要件の整理	20
	募集要領の作成	21
	FAQリストの作成	22
	選定までのスケジュール	23
	応募結果	24
	選定企業の確定	25
	選定発表会の実施	28

章	見出し	ページ数
3	公表資料の作成	29
	「なでしこ銘柄」レポートの作成	30
	選定企業へのフィードバック（なでしこレポートの作成等）	31
	「なでしこ銘柄」選定企業事例集の作成	32
	「Nextなでしこ 共働き・共育で支援企業」の選定企業事例集の作成	33
	定量データ一覧	34
	ロゴマークの交付	35
	英語レポートの作成	36
4	令和5年度「なでしこ銘柄」選定・普及事業のまとめ	37
	令和5年度応募企業のデータ	38
	令和5年度応募企業の女性活躍の状況	44
	令和5年度応募企業の記述回答からの気づき	47
	令和5年度「なでしこ銘柄」選定企業の特徴	48
	令和5年度「なでしこ銘柄」選定企業の業績パフォーマンス	52
	令和5年度「Nextなでしこ 共働き・共育で支援企業」選定企業の特徴	54
	次年度に向けた課題整理・検討事項	59
5	女性リーダー育成研修事業（WIL）	60
	WILの実施事業の背景と実施内容	61
	WIL参加企業	63
	WIL講演内容	64
	研究発表会・修了式の実施	65
	WIL8期プログラムについての効果分析	66
別添	令和5年度「なでしこ銘柄」女性活躍度調査（共通調査票）	
	令和5年度「なでしこ銘柄」女性活躍度調査（なでしこ銘柄調査票）	

令和5年度産業経済研究委託事業の目的

- 本委託事業の事業目的は以下の通り。
 - 女性の活躍は、少子高齢化が進む我が国における就労人口の維持のみならず、企業の競争力強化の観点からも不可欠であり、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。
 - また、男女共同参画社会の実現に向け、政府が2003年に掲げた「社会のあらゆる分野において、2020年までに指導的地位に占める女性の割合が、少なくとも30%程度となるよう期待する」という目標は、経済分野においては進捗が遅れている。経済分野における女性の活躍は、企業の競争力強化の観点からも不可欠であり、さらなる対応が求められている。
 - これらへの対応加速のため、企業における女性活躍をさらに促進する施策として、「なでしこ銘柄」等の選定及び女性リーダー研修「Women's Initiative for Leadership、略称：WIL」を実施する。
- 本年度の各事業概要
 - 「なでしこ銘柄」は、平成24年度から11年間、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、各社の取組み加速化を狙いとして実施してきた。今後は、我が国の少子化問題を踏まえ、企業における男女問わず働きやすい環境整備を促進するため、銘柄とは別途、男女問わず働きやすい環境整備（以下、働きやすさ）に優れた企業の選定枠を新設して実施した（第1章～第4章にて詳細）。
 - 取締役をはじめとする指導的地位に占める女性の割合向上のため、経済産業省では、民間企業の部長級を中心とした管理職女性を対象にした女性リーダー研修「Women's Initiative for Leadership、略称：WIL」を平成27年より実施し、「政府関係者・企業経営者等による勉強会」「グループ別政策研究」を通して経営者に必要な知見の習得・人的ネットワーク構築の機会を提供してきた。令和5年度は、これまでに得られた知見を生かしつつ、研修の実施、効果の分析等を行った（第5章にて詳細）。

1. 令和5年度「なでしこ銘柄」選定事業趣旨

今年度「なでしこ銘柄」選定・普及事業の実施背景と目的

今年度「なでしこ銘柄」選定・普及事業は以下の背景を踏まえ、実施した。

【予測困難な時代におけるダイバーシティ経営の重要性】

事業環境が急激に変化する予測困難な時代において、多様な人材がその能力を最大限発揮し企業価値創造につなげるダイバーシティ経営が多くの企業で実践されている。

このような潮流は、人的資本やサステナビリティを意識した経営の取組みと、その情報公開への注目からも今後さらに強まっていくと予想される。

実際に、国際サステナビリティ基準審議会（ISSB）では気候変動に関する報告基準を2023年に公開しており、今後、人的資本や人権に対する報告基準を策定予定と発表している。

また、我が国においても、令和5年1月の「企業内容等の開示に関する内閣府令」の改正により、有価証券報告書における「女性管理職比率」「男女間賃金格差」「男性育児休業取得率」の公表が義務づけられた。

【「なでしこ銘柄」選定・普及事業の取組み】

「なでしこ銘柄」選定・普及事業は、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で、企業への投資を促進し、各社の取組みを加速化していくことを狙いとし、経済産業省と東京証券取引所が共同で平成24年度より実施している。

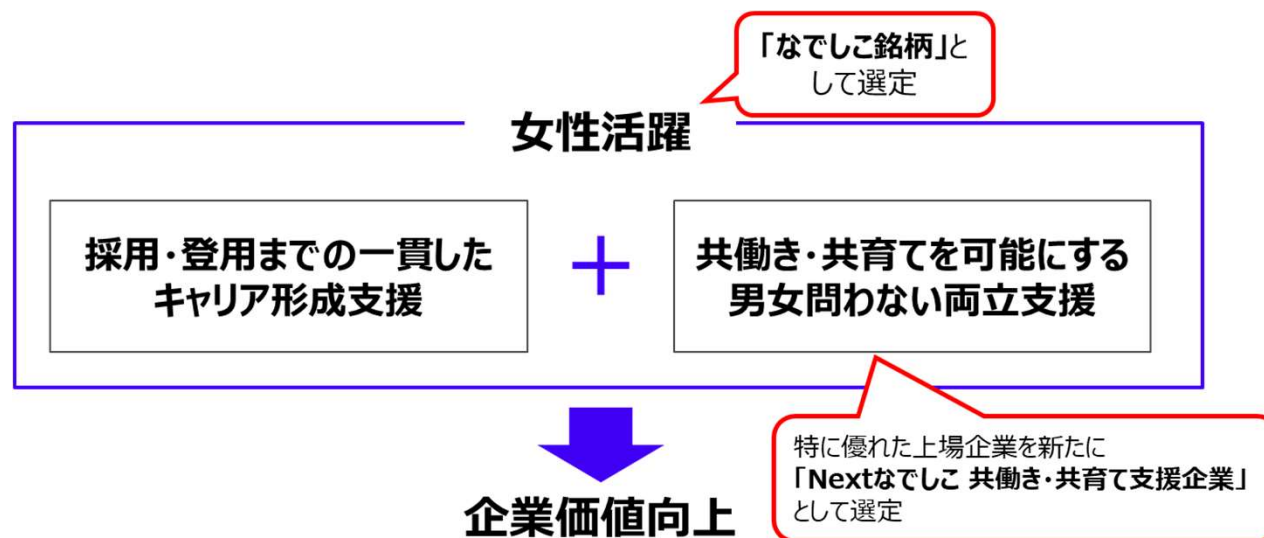
上記の国際的な動向を踏まえ、令和4年度は、経営戦略と女性活躍を含む人材戦略の結びつきを重視するとともに、非財務情報開示を促進することを目指したリニューアルを行った。

令和5年度は、上記コンセプトを引き継ぎつつ、「共働き・共育て支援（男女問わない両立支援）」に関する項目を拡充するとともに、「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」を新たに選定することとした。

今年度事業の特徴

令和5年度の「なでしこ銘柄」選定・普及事業は下記の点をリニューアルし、実施した。

- **共働き・共育て支援（男女問わない両立支援）に関する項目を評価対象として拡充**
 - 企業価値向上につながる女性活躍のためには、「採用から登用までの一貫したキャリア形成支援」と「共働き・共育てを可能にする男女問わない両立支援」を両輪で進めることが不可欠。
 - 特に企業の両立支援については、利用者が女性に偏るような制度となっている場合、家事やライフイベント（出産・育児等）と仕事の両立の負担が女性に偏り、女性活躍に結びつかないこともある。そのため、男女問わずに希望する人が活用しやすい制度設計にすることが重要。
 - そこで、今年度より「共働き・共育てを可能にする男女問わない両立支援」を「なでしこ銘柄」の評価対象として拡充した。
- **「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」の選定**
 - 「共働き・共育て支援（男女問わない両立支援）」に関する取組が特に優れた上場企業を、新たに「Next なでしこ 共働き・共育て支援企業」として選定した。



「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」について

今年度「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」の選定を新設し、以下の概要にて20社程度の選定として実施した。

- **女性活躍推進に向け、「共働き・共育て」を可能にする男女問わない両立支援を行っているかを重視する**
 - 前提として、希望する働き方やライフイベントは人によって様々で、どんな選択も尊重されるべきであるが、**出産・育児等を希望する女性のキャリアの中断**は、女性活躍が進まない要因の1つとなっている。
 - その解消のためには、前述の通り、キャリア形成支援と両輪で、「共働き・共育て」を可能にする**男女問わない両立支援**の取組を進める必要がある※。このため、こうした取組を行う企業を「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」として令和5年度から新たに選定する。
 - 企業価値向上につながる女性活躍のためには、共働き・共育て支援（両立支援）のみならず、キャリア形成支援も両輪で行う必要があるため、**キャリア形成支援についても一定程度評価の対象とする。**
- **「共働き・共育て」の選択がしやすい企業は、全ての従業員にとって働きやすい企業である**
 - 「共働き・共育て」の選択がしやすい企業は、「共働き・共育て」という選択に限らず、自分が望む働き方を選択できる、働きやすい企業でもある。
 - 共働き・共育てに特化した支援のみならず、**全ての従業員が働きやすい環境づくりや、全ての従業員が自律的にキャリアを形成しやすい環境づくり**もあわせて行っていることを評価対象とする。

※【共働き・共育て社会の実現に向けた取組の加速】

・令和5年6月「こども未来戦略方針」において、令和7年までに男性の育児休業取得率50%へと数値目標が引き上げられ、各家庭・個人のライフイベントに合わせた働きやすさの改善への取組が加速している。

https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/kodomo_mirai/pdf/kakugikettei_20230613.pdf

・令和5年6月「女性版骨太の方針2023」においても「男女ともに希望に応じてキャリア形成できる社会の実現」に向けた取組強化が求められている。

https://www.gender.go.jp/policy/sokushin/pdf/sokushin/jyuten2023_honbun.pdf

今年度事業の実施内容

- 令和5年度は、女性活躍に関して優れた取組を行う企業が適切に資本市場から評価されるよう、「なでしこ銘柄」の選定枠を見直し、18業種から1業種の上限は2社として、27社の選定を行った。
- 「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」については、16社（1業種の上限は2社）選定を行った。

項目	「なでしこ銘柄」	「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」
対象企業	令和5年（2023年）9月27日時点で東京証券取引所のプライム市場・スタンダード市場・グロース市場に上場している全ての企業（外国株を含む）（約3,900社）	
応募期間	令和5年（2023年）9月27日（水）10:00開始 令和5年（2023年）11月9日（木）16:00締切	
選定企業数	27社（18業種、1業種の上限は2社）	16社（1業種の上限は2社）
応募書類 （「女性活躍度調査」 調査票）	調査票2点 a. Excel調査票（定量＋選択式定性） b. Word調査票（記述式定性）	調査票1点 a. Excel調査票（定量＋選択式定性）

（参考）令和5年度「なでしこ銘柄」選定に用いる業種分類 ※赤字が昨年からの変更点					
1	食品	7	鉄鋼・非鉄	13	運輸・物流
2	エネルギー資源	8	機械	14	商社・卸売
3	建設・資材	9	電機・精密	15	小売
4	素材・化学	10	情報通信	16	銀行
5	医薬品	11	サービスその他	17	金融（除く銀行）
6	自動車・輸送機	12	電気・ガス	18	不動産

委員会の設置・運営、運営委員

- なでしこ銘柄選定基準等検討委員会を以下のメンバーにて構成した。今年度から佐藤博樹委員に座長に就任いただき、武石委員に新たにご参画いただいた。

(五十音順、敬称略)

佐藤 博樹 (座長)	東京大学名誉教授
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 運用本部副本部長 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 ESGスペシャリスト
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
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 副会長 ボードルーム・レビュー・ジャパン株式会社 代表取締役
【新規委員】武石 恵美子	法政大学 教授
野村 浩子	東京家政学院大学 特別招聘教授
加々美 光子 (特別アドバイザー)	加々美法律事務所

2. 調査・選定の実施

調査票及び回答方法

■ 調査票構成と回答対象は、経済産業省と相談の上、以下のとおり設計した。下記のとおり設計した。

応募パターン	a.なでしこ銘柄／共働き・共育て支援企業 共通調査票 (Excel調査票)			b.なでしこ銘柄 調査票 (Word調査票)
	①キャリア形成支援の 推進状況に関する項目 (定量) 15問※ 1	②共働き・共育て (両立支援) の 推進状況に関する項目 (定量) 8問	③経営戦略と紐付いた 共働き・共育て (両立支援) に向けた取組 (定性・選択式) 7問	④経営戦略と紐付いた 女性活躍に向けた取組 (定性・記述式) 6問・4,700字
1.両方	○	○ ※ 2	○	○
2.なでしこ 銘柄のみ	○	○	○	○
3.共働き・共育て 支援企業のみ	○ ※ 3	○ ※ 2	○	—

※ 1 : 設問数については、調査票における設問番号X.Xを 1 問としてカウント。
 ※ 2 : 共働き・共育て支援企業の選定においては、②をより重点的に評価
 ※ 3 : 最終的に企業価値向上につながる女性活躍のためには、共働き・共育て支援（両立支援）のみならず、キャリア形成支援も両輪で行う必要があるため、回答は必須とした。

調査票の設計

- 応募に際しては「女性活躍度調査」への回答が必要となります。「女性活躍度調査」は、「共通踏査表」と「なでしこ銘柄調査票」の2種類から構成されます。
- 共通調査票として、なでしこ銘柄、Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業に応募する全ての企業が回答する調査票を設計した。
- なでしこ銘柄調査票としてなでしこ銘柄に応募する企業のみが回答する調査票を設計した。
- それぞれの調査票は別添のとおり。

定量項目（共通調査票）

■ 定量項目を以下の表の通り設計し、共通調査票とした。

【凡例：調査票に対応】
スクリーニング項目：●
スコアリング項目：○
結果公表項目：★

①キャリア形成支援の推進状況に関する項目（1／3）				
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 ※1	役員に占める女性の割合 ※2	—	○ ★
		取締役に占める女性の割合	—	○ ★
		社内取締役に占める女性の割合	—	○ ★
		執行役員に占める女性の割合	—	○ ★

（※1）比率については調査票上で自動計算される。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る。
（※2）「役員に占める女性の割合」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。

定量項目（共通調査票）

【凡例:調査票に対応】
スクリーニング項目：●
スコアリング項目：○
結果公表項目：★

①キャリア形成支援の推進状況に関する項目（2 / 3）

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	—	—
	比率※	管理職に占める女性の割合	—	○★
		係長相当職に占める女性の割合	—	○★
		正社員採用に占める女性の割合	—	○★
		正社員に占める女性の割合	—	○★
		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	—	○★
		【新】男女の管理職比率の差異	—	—★
		【新】正規雇用の男女の賃金の差異	—	○★
		【新】非正規雇用の男女の賃金の差異	—	—★
	—	【新】男女の賃金の差異についての説明	—	—★

(※) 比率については調査票上で自動計算される。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る。

定量項目（共通調査票）

【凡例:調査票に対応】
スクリーニング項目：●
スコアリング項目：○
結果公表項目：★

①キャリア形成支援の推進状況に関する項目（3／3）

項目		スクリーニング	スコアリング	結果公表
女性管理職 比率経年変 化(参考情 報)	直近会計年度の女性管理職比率 ※	—	—	—
	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 ※	—	—	★
	数値の説明	—	—	★

（※）比率については調査票上で自動計算される。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る。

定量項目（共通調査票）

【凡例：調査票に対応】
スクリーニング項目：●
スコアリング項目：○
結果公表項目：★

②共働き・共育て（両立支援）推進状況に関する項目（1 / 1）				
項目		スクリーニング	スコアリング	結果公表
全ての従業員を対象とする柔軟な働き方の推進状況	正社員の一か月あたりの平均法定外労働時間	—	○	★
	【新】正社員の平均法定外労働時間の男女差異	—	—	★
	【新】法定外労働時間が一か月あたり45時間以上の正社員の割合	—	—	★
	正社員の年次有給休暇取得率	—	○	★
共働き・共育て（両立支援）の推進状況	女性正社員の育児休業からの復帰率	—	○	★
	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	—	○	★
	男女別の正社員の平均勤務年数	—	—	—
	正社員の平均勤続年数の男女差異 ※	—	○	★

（※）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。

定性・選択式項目（共通調査票）

■ 経営戦略と紐付いた共働き・共育て（両立支援）に関する取組の実施状況について、今年度新たに下記項目を追加した（定性・選択式）。設問の詳細については以下URL参照。

https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/R5tyousahyou_a_rev.pdf

【凡例：調査票に対応】
スクリーニング項目：●
スコアリング項目：○
結果公表項目：★

③経営戦略と紐付いた共働き・共育て（両立支援）に向けた取組（定性・選択式）

項目			スクリーニング	スコアリング	結果公表
共働き・共育てを可能にする取組の導入・実施状況	全ての従業員が働きやすい制度の導入	育児・介護以外でも理由を問わず従業員の希望に応じて働く時間を選べる制度	—	○	—
		育児・介護以外でも理由を問わず従業員の希望に応じて働く場所を選べる制度	—	○	—
		働く時間を削減するための制度・取組み	—	○	—
	全ての従業員の自律的なキャリア形成支援		—	○	—
	共働き・共育ての実現に向けた支援		—	○	—
	意識改革・風土醸成		—	○	—
共働き・共育ての実現に向けた制度・取組みの推進状況	全ての従業員のエンゲージメント向上の推進		—	○	—
	共働き・共育てを可能にする全ての従業員の働きやすさ実現の推進		—	○	—
	共働き・共育てを可能にする全ての従業員の自律的なキャリア形成支援の推進		—	○	—

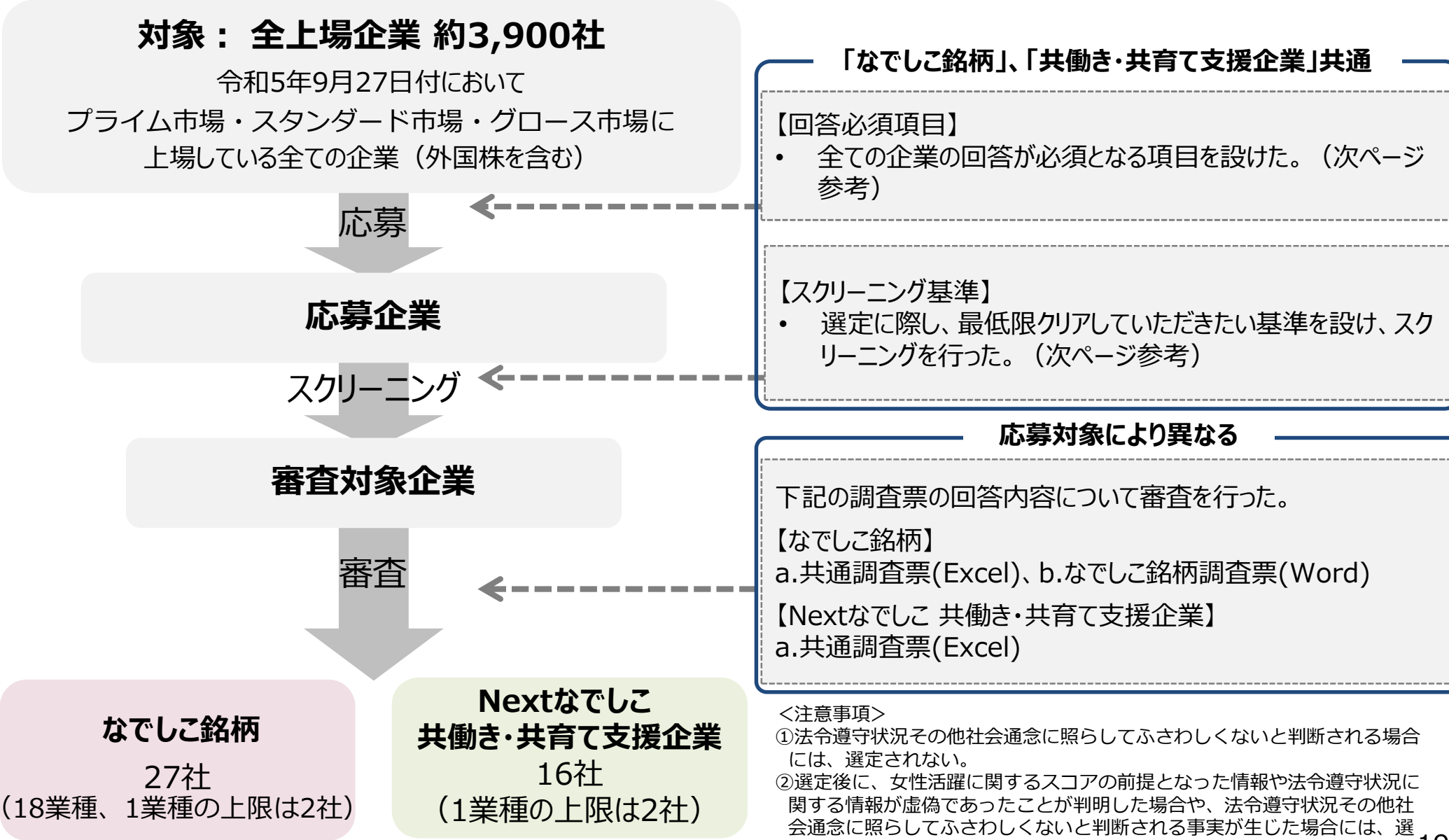
定性・記述式項目（なでしこ銘柄調査票）

- なでしこ銘柄調査票は自社の女性活躍推進の取組みやその成果を簡潔に説明いただく調査票。以下の質問で構成。

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（約400字）
	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）（約1,000字）
2	女性活躍推進に係る取組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） その指標の名称・内容および設定当初の値、現状（直近1年間目安）の値、目標値の値と設定理由 （経営戦略や企業の課題等と紐づけて）（約500字）
	2.2 目標達成に向けた、これまでから現在の取組と達成状況、課題、今後のアクション（約1,000字）
3	企業価値向上への寄与
	3.1 女性活躍推進のための取組によるビジネス上の成果（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）（約1,000字）
4	女性活躍推進についての情報開示の考え方と状況（約800字）

選定方法の設計

■ 応募から審査までの選定プロセスについては、以下の通りに設計した。



(参考) スクリーニング要件の整理

- スクリーニング要件を設計、回答必須項目と合わせて共通調査票の設問とした。

回答必須項目
応募対象
企業名等
回答内容の公表への同意
女性活躍推進法に基づく行動計画の策定 厚生労働省「女性の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
上場企業単体ベースの女性取締役数
法令遵守状況
反社会的勢力とのつながりがないこと
スクリーニング基準
直近3年平均ROEがマイナスではない ※ROE：自己資本利益率
回答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「女性の活躍推進企業データベース」で女性管理職比率を開示している
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）
法令が遵守されていること
反社会的勢力とのつながりがないこと

募集要領の作成

■ 前述の調査方法を取りまとめ、募集要領を作成した。

令和5年度「なでしこ銘柄」募集要領

 令和5年度「なでしこ銘柄」募集要領 令和5年9月 経済産業省 令和5年度「なでしこ銘柄」事業事務局	内容一覧	
	◆ 1. 概要	3
	(1) 「なでしこ銘柄」とは	4
	(2) 令和5年度の実施方針について	5
	(3) 「なでしこ銘柄」選定のポイント	7
	(4) 「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」選定のポイント	8
	(5) 応募方法	9
	◆ 2. 「なでしこ銘柄」及び「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」の募集	11
	(1) 「なでしこ銘柄」及び「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」の募集概要	12
	(2) 「なでしこ銘柄」及び「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」の業種分類と選定数について	13
	(3) 「なでしこ銘柄」及び「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」の応募方法	14
	(4) 選定までのスケジュール	15
	◆ 3. 応募書類の回答方法	16
	(1) 「なでしこ銘柄」及び「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」審査の主な流れ	17
	(2) a. 共通調査票（Excel調査票）の構成と審査	18
	(3) 回答必須項目・スクリーニング基準一覧 （「なでしこ銘柄」及び「Next なでしこ 共働き・共育て支援企業」共通）	25
	(4) a. 共通調査票（Excel調査票）の記入方法	26
	(5) b. なでしこ銘柄調査票（Word調査票）の構成	31
	(6) b. なでしこ銘柄調査票（Word調査票）の記入方法	32
	(7) 「なでしこ銘柄」定性情報審査に関する評価項目	33

FAQリストの作成

- 昨年度多かった問い合わせ内容、本年度変更となった事項についてを中心にFAQリストを作成した。

令和5年度「なでしこ銘柄」募集FAQリスト

2023年10月13日公開版			
大分類	中分類	質問	回答
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せん。
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につながる等が期待されます。積極的にご応募ください。
I. 事業	事業全般	ロゴの利用可能範囲はどこまでか。	a. 共通調査票（Excel）の1.1、並びに1.6、1.7に記載いただいた企業となります。
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。	なでしこ銘柄選定基準等検討委員会委員の有識者に選定いただきます。
II. 応募・審査プロセス	審査基準・方法	スクリーニング項目が基準を満たさない回答がある場合、その場で落選になるか。	なでしこ銘柄・Nextなでしこ 共働き・子育て支援企業の選定プロセスにおいては落選となります。ただし、スクリーニングの結果にかかわらず、公表に同意いただいた企業については、「女性活躍に積極的な企業」として、経済産業省から企業名が公表されます。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。
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。	詳細については、非公開としております。外部審査委員の視点も入れて総合的に判断させていただきます。
II. 応募・審査プロセス	審査基準・方法	a. 共通調査票（Excel）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、非公開としております。

選定までのスケジュール

- 調査回答の応募受付から選定発表までは以下のスケジュールで実施した。
- 応募期間において各企業からの問い合わせの対応を実施した。

日時	プロセス
令和5年9月27日（水）	応募開始
令和5年11月9日（木）	応募締切 （16：00締切、厳守）
令和5年11月～ 令和6年2月	審査期間
令和6年2月下旬～ 3月上旬	・ 「なでしこ銘柄」選定企業決定 ・ 「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」選定企業決定
令和6年3月下旬	・ 「なでしこ銘柄」ロゴマーク送付 ・ 「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」ロゴマーク送付
令和6年3月21日	発表会実施・選定企業公表

応募結果

- 令和5年度は288社の企業（うち、なでしこ銘柄応募企業：230社）より応募があった。それぞれの業種別・応募種類別の応募数は以下の表の通り。

18業種	応募数	「なでしこ銘柄」・「Nextなでしこ 共働き・共育で支援企業」両方	「なでしこ銘柄」のみ	「Nextなでしこ 共働き・共育で支援企業」のみ	応募しない
エネルギー資源	6社	6社	0社	0社	0社
サービスその他	25社	21社	0社	3社	1社
医薬品	9社	6社	0社	2社	1社
運輸・物流	12社	11社	0社	1社	0社
機械	9社	7社	0社	2社	0社
金融（除く銀行）	20社	15社	1社	2社	2社
銀行	17社	15社	0社	1社	1社
建設・資材	23社	16社	0社	6社	1社
自動車・輸送機	10社	7社	0社	1社	2社
商社・卸売	15社	12社	0社	3社	0社
小売	18社	11社	3社	3社	1社
情報通信	36社	28社	1社	6社	1社
食品	17社	15社	0社	2社	0社
素材・化学	26社	20社	0社	6社	0社
鉄鋼・非鉄	11社	10社	0社	1社	0社
電機・精密	22社	14社	2社	6社	0社
電気・ガス	3社	2社	0社	1社	0社
不動産	9社	7社	0社	2社	0社
計	288社	223社	7社	48社	10社

選定企業の確定

■ 令和5年度「なでしこ銘柄」として、27社を選定した。選定された企業は以下のとおり。

	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1））											
			H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5
1	食品	アサヒグループ ホールディングス株式会社	●			●	●	●	○	●	●	●		●
2	食品	味の素株式会社						●	●	○	○	●	●	●
3	エネルギー資源	出光興産株式会社											●	●
4	建設・資材	株式会社LIXIL（注2）		●	●		○	●	●	●	●		●	●
5	素材・化学	株式会社資生堂								○	●	●	●	●
6	素材・化学	株式会社コーセー									○	●		●
7	医薬品	中外製薬株式会社			●	●	●	●			●	●		●
8	医薬品	エーザイ株式会社												●
9	自動車・輸送機	株式会社アイシン								○	●	●	●	●
10	鉄鋼・非鉄	住友電気工業株式会社					●		●		●	●		●
11	機械	株式会社技研製作所										●		●
12	機械	株式会社小松製作所			●	●	●	●					●	●
13	電機・精密	オムロン株式会社						●	●	●	●	●		●
14	情報通信	SCSK株式会社			●	●	●	●	●	●	●	●		●
15	サービスその他	パーソルホールディングス 株式会社												●

注1 「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ある。令和4年度及び令和5年度は「準なでしこ」を選定していない。

注2 株式会社LIXILはH30年度までLIXILグループとして選定。

選定企業の確定

	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1））											
			H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5
16	電気・ガス	東京ガス株式会社					●	●	●	●	●		●	●
17	電気・ガス	大阪ガス株式会社		●	●	●	●	●			○	●		●
18	運輸・物流	日本郵船株式会社		●	●					●				●
19	運輸・物流	株式会社商船三井									●	●	●	●
20	商社・卸売	伊藤忠商事株式会社				●						●		●
21	小売	日本マクドナルド ホールディングス株式会社												●
22	小売	株式会社丸井グループ						●	●	●	●	●	●	●
23	銀行	株式会社ゆうちょ銀行										●		●
24	銀行	株式会社山陰合同銀行												●
25	金融（除く銀行）	株式会社大和証券グループ 本社			●	●	●	●	●	●	●	●		●
26	金融（除く銀行）	第一生命ホールディングス 株式会社			●				●	○				●
27	不動産	三井不動産株式会社										●	●	●

注1 「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ある。令和4年度及び令和5年度は「準なでしこ」を選定していない。

選定企業の確定

■ 令和5年度「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」として、16社を選定した。選定された企業は以下のとおり。

	「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」選定企業	業種
1	明治ホールディングス株式会社	食品
2	サッポロホールディングス株式会社	食品
3	日本ガイシ株式会社	建設・資材
4	D I C 株式会社	素材・化学
5	株式会社きもと	素材・化学
6	テルモ株式会社	電機・精密
7	シスメックス株式会社	電機・精密
8	TOPPANホールディングス株式会社	情報通信
9	富士ソフト株式会社	情報通信
10	大日本印刷株式会社	サービスその他
11	住友商事株式会社	商社・卸売
12	株式会社しずおかフィナンシャルグループ	銀行
13	株式会社コンコルディア・フィナンシャルグループ	銀行
14	株式会社かんぽ生命保険	金融（除く銀行）
15	野村ホールディングス株式会社	金融（除く銀行）
16	大東建託株式会社	不動産

選定発表会の実施

- 選定企業の公表に合わせて、東証ホールにて令和5年度「なでしこ銘柄」・「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」の選定発表会を実施した。
- 発表会には選定企業の役員クラス41名が参加した。

令和5年度「なでしこ銘柄」「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」 発表会式次第

令和6年3月21日（木）
15:00～16:20 東証ホール

1. 記念撮影
2. 経済産業省挨拶
(経済産業省 齋藤経済産業大臣)
3. なでしこ銘柄選定企業 選定証授与
4. Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業 選定証授与
5. 選定企業発表
6. 選定企業よりひとこと
7. 総評
(「なでしこ銘柄」選定基準等検討委員会 佐藤委員長)
8. 基調講演
(「なでしこ銘柄」選定基準等検討委員会 古布委員)
9. 東京証券取引所 挨拶
(東京証券取引所 長谷川執行役員)
10. 閉会



▲なでしこ銘柄選定企業 記念撮影



▲Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業 記念撮影

3. 公表資料の作成

「なでしこ銘柄」レポートの作成

- 令和5年度事業結果を取りまとめた「なでしこ銘柄」レポートを作成した。

- 経済産業省HPにて掲載：

<https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/r5nadeshikoreport.pdf>

令和5年度「なでしこ銘柄」レポート



令和5年度「なでしこ銘柄」レポート

令和6年3月
経済産業省
令和5年度「なでしこ銘柄」事業事務局

目次

◆ 1. 令和5年度実施概要	3
(1) コンセプト	4
(2) リニューアル内容	5
(3) 令和5年度「なでしこ銘柄」委員会委員よりメッセージ	6
(4) 「なでしこ銘柄」選定企業の業績パフォーマンス	11
(5) 実施概要	13
(6) 応募状況	14
(7) 選定方法	15
◆ 2. 令和5年度選定結果	16
(1) 令和5年度「なでしこ銘柄」選定企業一覧	17
(2) 選定企業別の委員からの評価ポイント	19
(3) 令和5年度「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」一覧	33
◆ 3. 令和5年度 回答結果の分析	34
(1) 令和5年度応募企業のデータ（平均）	35
(2) 令和5年度応募企業のデータ（平均）からの示唆	38
(3) 令和5年度応募企業のデータ（昨年度比較）	40
(4) 令和5年度応募企業の女性活躍の状況	41
(5) 令和5年度応募企業の記述回答からの気づき	44
(6) 「なでしこ銘柄」選定企業の特徴	45
(7) 「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」の特徴	49
(8) 注目企業について	54
◆ お問い合わせ先	55
◆ (別紙) 令和5年度回答企業一覧	56
◆ (別紙) 参考（応募要領抜粋等）	62

選定企業へのフィードバック（なでしこレポートの作成等）

- 前掲なでしこレポート内にて委員の審査コメントを中心に抜粋した内容にて選定企業へのフィードバックを行った。
- また、調査に回答いただいた全社に対して自社の数値を入力し、他の応募企業やなでしこ銘柄選定企業との比較に活用できるセルフチェックシートの作成、送付を行った。

令和5年度「なでしこ銘柄」レポート（抜粋）

（２）選定企業別の委員からの評価ポイント	
令和5年度「なでしこ銘柄」選定された企業について、審査にあたり評価したポイントを委員からいただきました。	
選定企業名	委員コメント
アサヒグループホールディングス株式会社 （選定事例集P4）	・ 経営層の女性比率に関する高い目標設定に注目できる。食の好みの多様化、機能性の高まりは今後も加速するものと思われるため、人材の多様性を活かす戦略が期待される。 ・ 経営トップの強いコミットメントが明確であり、課題を認識した上でギャップを解消する施策を行い成果を検証している。 ・ 女性経営層比率向上に向けた取組みとして、キーポジションのサクセッションプランに女性の候補者を含めている。また、中長期的な観点から、新卒採用者における女性比率の目標値を50%にしている。 ・ 女性の経営層の増加が着実に進んでいる。今後は、管理職の女性の割合についても拡大の経緯を説明してほしい。
味の素株式会社 （選定事例集P10）	・ 企業価値との相関があると指摘されることが多いエンゲージメントスコアを経営にいかにか活かすかという観点で注目できる。エンゲージメントスコアの男女差の是正をKPIとして設定していることに加え、その水準を引き上げる計画も公表している。このような取組みが企業価値へどのようにつながっているのかについての積極的な開示が期待される。 ・ 人財マネジメントシステムの導入により社内人材のスキル・経験等に関する情報の透明性を向上させることで、女性をはじめ多様な人財の登用が進めやすくなり、更に不足人財の把握も進み、採用にも活用するなど社内向け情報開示を推進している。 ・ 女性の登用推進のためにソフト、ハード両面で取り組んでいる。企業価値向上の具体的な事例が示され、それらの事例が全体のイノベーション創出と従業員の働きがい向上につながるというストーリーもわかりやすい。 ・ D&IからD「E」&Iへの進化を掲げて社長がメッセージを発信し、マジョリティが気付きにくいイクイティ（公平性）の環境づくりをより意識して推進している。

「なでしこ銘柄」選定企業事例集の作成

- 「なでしこ銘柄」選定企業の「なでしこ銘柄調査票」を取りまとめ、令和5年度「なでしこ銘柄」選定企業事例集を作成した。
- 経済産業省HPにて掲載：
<https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/r5nadeshikojirei.pdf>

令和5年度「なでしこ銘柄」選定企業事例集

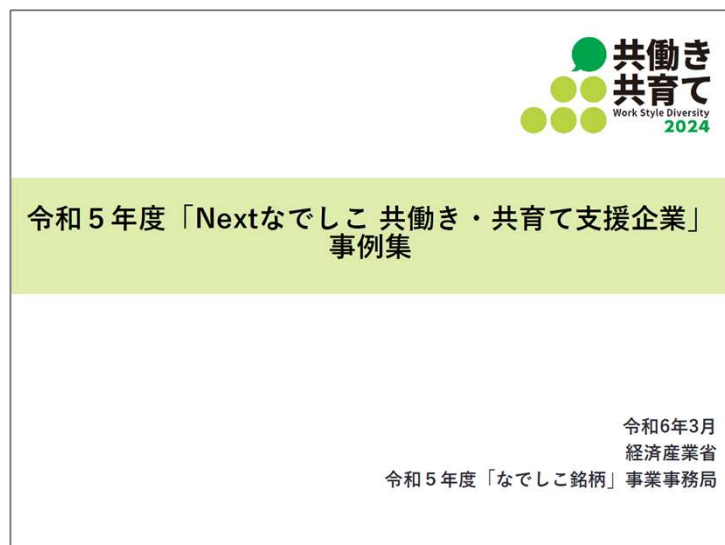


令和5年度「なでしこ銘柄」選定企業事例集	
目次	
【食品】	
アサヒグループホールディングス株式会社	4
味の素株式会社	10
【エネルギー資源】	
出光興産株式会社	15
【建設・資材】	
株式会社 LIXIL	20
【素材・化学】	
株式会社 資生堂	26
株式会社 コーセー	32
【医薬品】	
中外製薬株式会社	38
エーザイ株式会社	44
【自動車・輸送機】	
株式会社 アイシン	50
【鉄鋼・非鉄】	
住友電気工業株式会社	56
【機械】	
株式会社 技研製作所	62
株式会社 小松製作所	68
【電機・精密】	
オムロン株式会社	72
【情報通信】	
SCSK 株式会社	76
【サービスその他】	
パーソルホールディングス株式会社	82
【電気・ガス】	
東京ガス株式会社	86
大阪ガス株式会社	92
【運輸・物流】	
日本郵船株式会社	97
株式会社 商船三井	102
【商社・卸売】	
伊藤忠商事株式会社	108

「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」 選定企業事例集の作成

- 「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」選定企業から各社の取組みと成果を取りまとめた情報を収集し、令和5年度「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」事例集を作成した。
- 経済産業省HPにて掲載：
<https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/r5tomotomojirei.pdf>

令和5年度「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」事例集



目次

【企業名】

明治ホールディングス株式会社
サッポロホールディングス株式会社
日本ガイシ株式会社
D I C株式会社
株式会社きもと
テルモ株式会社
シスメックス株式会社
TOPPANホールディングス株式会社
富士ソフト株式会社
大日本印刷株式会社
住友商事株式会社
株式会社しずおかフィナンシャルグループ
株式会社コンコルディア・フィナンシャルグループ
株式会社かんぽ生命保険
野村ホールディングス株式会社
大東建託株式会社

【業種】

食品
食品
建設・資材
素材・化学
素材・化学
電機・精密
電機・精密
情報通信
情報通信
サービスその他
商社・卸売
銀行
銀行
金融（除く銀行）
金融（除く銀行）
不動産

【頁数】

3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18

定量データ一覧

- 女性活躍度調査回答データ（P13～P16における結果公表項目）を「定量データ一覧」として作成した。
※情報公開を希望しない企業の情報を除く。
- 経済産業省HPにて掲載（Excelファイルをダウンロード）：
<https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/nadeshiko.html>

令和5年度 なでしこ銘柄 回答企業定量データ一覧

令和5年度 なでしこ銘柄 回答企業一覧																	
																	※「男女差異」：男性を100
1 会社の基本情報								①【キャリア形成支援の推進状況に関する項目】									
(1) 企業名	(2) 業種	(3) 「なでしこ銘柄」選定企業	(4) 「Nextなでしこ共働き・共育て企業」	(5) 「なでしこ銘柄」への応募	(6) 「Nextなでしこ共働き・共育て企業」への応募	(7) 証券コード	(8) 回答範囲企業	役員等の比率				社員の比率				直近年度に昇進	
								(1) 女性役員比率 (%)	(2) 女性取締役比率 (%)	(3) 女性社内取締役比率 (%)	(4) 女性執行役員比率 (%)	(1) 女性管理職比率 (%)	(2) 女性係長相当職数比率 (%)	(3) 女性正社員採用比率 (%)	(4) 女性正社員比率 (%)		(1) 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 (%) (※)
1	ENEOSホールディングス（株）	エネルギー資源		○	○	5020	ENEOSホールディングス	13.0	14.3	0.0	5.6	5.4	15.0	22.8	13.5	78.4	
2	出光興産株式会社	エネルギー資源	★	○	○	5019	出光興産株式会社	20.0	18.2	0.0	6.3	3.5	該当なし	26.7	13.4	該当なし	
3	東京電力ホールディングス（株）	エネルギー資源		○	○	9501	東京電力ホールディングス	15.4	15.4	0.0	6.9	6.0	6.7	17.3	13.2	104.3	
4	コスモエネルギーホールディングス株式会社	エネルギー資源		○	○	5021	コスモエネルギーホールディングス	13.3	13.6	5.6	9.5	6.2	該当なし	27.1	15.1	該当なし	
5	石油資源開発株式会社	エネルギー資源		○	○	1662	石油資源開発株式会社	13.3	18.2	0.0	0.0	6.0	18.2	23.3	17.8	29.2	
6	株式会社INPEX	エネルギー資源		○	○	1605	株式会社INPEX	11.8	8.3	0.0	3.4	3.6	6.4	17.5	17.5	165.2	
7	アイティメディア株式会社	サービスその他		○	○	2148	アイティメディア株式会社	10.0	10.0	0.0	0.0	13.5	該当なし	38.2	35.6	該当なし	
8	株式会社フルキャストホールディングス	サービスその他			○	4848	株式会社フルキャストホールディングス	0.0	0.0	0.0	該当なし	11.1	該当なし	36.1	28.7	該当なし	
9	株式会社パソナグループ	サービスその他		○	○	2168	株式会社パソナグループ	12.5	20.0	33.3	37.5	54.9	75.5	52.8	58.8	45.4	
10	ビジョン株式会社	サービスその他			○	7956	ビジョン株式会社	28.6	30.0	0.0	8.3	26.3	該当なし	87.5	40.6	該当なし	
11	株式会社ベルシステム24ホールディングス	サービスその他		○	○	6138	株式会社ベルシステム24ホールディングス	23.1	10.0	0.0	0.0	17.7	33.2	46.7	38.2	79.3	
12	大日本印刷株式会社	サービスその他	☆	○	○	7912	大日本印刷株式会社	11.8	8.3	12.5	4.0	8.4	21.8	39.1	22.7	103.6	
13	タカラスタンダード株式会社	サービスその他		○	○	7981	タカラスタンダード株式会社	8.3	12.5	0.0	0.0	3.7	13.0	40.1	29.7	116.4	
14	株式会社イオンファンタジー	サービスその他		○	○	4343	株式会社イオンファンタジー	30.8	33.3	0.0	12.5	52.5	59.0	50.0	48.6	27.9	
15	トレンドーズ株式会社	サービスその他		○	○	6069	トレンドーズ株式会社	11.1	16.7	33.3	40.0	80.8	85.7	85.7	85.1	100.0	
16	リゾートトラスト株式会社	サービスその他		○	○	4681	リゾートトラスト株式会社	11.1	11.1	0.0	0.0	12.4	34.4	56.1	38.1	30.4	
17	ヤマハ株式会社	サービスその他		○	○	7951	ヤマハ株式会社	15.4	25.0	0.0	16.7	7.6	11.0	25.6	17.6	167.1	

ロゴマークの交付

- 選定企業にロゴマークの交付を行った。

令和5年度「なでしこ銘柄」「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」ロゴマーク



英語レポートの作成

- なでしこレポートの一部抜粋版を英語にて作成した。

- 経済産業省HPにて掲載：

https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/R5nadeshikoreport_english.pdf

https://www.meti.go.jp/english/policy/economy/human_resources/index.html

令和5年度「なでしこ」レポート英語版



4.令和5年度「なでしこ銘柄」選定・普及事業のまとめ

令和5年度応募企業のデータ（平均）

■ 今年度の応募企業データの取りまとめ、特徴は以下のとおり。

■ 共通調査票①キャリア形成支援の推進状況に関する項目のデータ

回答企業の業種別の平均値の比較表は下記。※本表の数値は全回答企業288社のデータから算出。

＜回答企業の業種別の平均値（スコアリング項目のみ） ①【キャリア形成支援の推進状況に関する項目】＞

黄色網掛け：最大値、灰色網掛け：最小値

			各業種の応募数																	
			エネルギー資源	サービスその他	医薬品	運輸・物流	機械	金融（除く銀行）	銀行	建設・資材	自動車・輸送機	商社・卸売	小売	情報通信	食品	素材・化学	鉄鋼・非鉄	電機・精密	電気・ガス	不動産
スコアリング項目		単位	6	25	9	12	9	20	17	23	10	15	18	36	17	26	11	22	3	9
4※※ ・ 役員等の状	(1) 女性役員比率	%	14.5	17.4	18.8	15.0	12.6	11.9	10.3	15.1	15.1	17.9	20.9	16.3	16.0	16.9	11.4	16.1	14.0	14.9
	(2) 女性取締役比率	%	14.7	17.8	16.5	16.5	12.5	14.1	12.8	16.6	14.2	18.6	21.4	16.6	14.1	16.6	12.0	17.2	14.1	13.7
	(3) 女性社内取締役比率	%	0.9	12.8	11.9	8.3	3.5	2.8	4.8	1.6	0.0	0.5	9.7	6.7	3.2	5.8	0.0	2.1	0.0	3.6
	(4) 女性執行役員比率	%	5.3	10.3	9.4	14.7	5.8	7.3	6.4	2.4	0.5	3.0	10.5	8.0	8.0	7.2	2.3	9.7	5.1	10.1
5※※ ・ 女性活躍の状況	(1) 女性管理職比率	%	5.1	28.8	13.2	13.4	5.3	20.8	17.7	4.5	2.6	7.1	15.8	11.0	9.7	12.7	2.7	7.5	5.6	12.9
	(2) 女性係長相当職数比率	%	11.6	41.7	24.2	25.3	8.3	46.9	48.5	15.6	7.5	23.6	32.2	22.8	19.1	21.3	6.9	13.6	15.8	22.3
	(3) 女性正社員採用比率	%	22.4	52.5	38.9	30.0	21.3	43.2	48.5	22.1	19.0	37.1	49.7	33.3	34.9	33.9	18.3	26.5	26.3	36.5
	(4) 女性正社員比率	%	15.1	46.4	29.5	29.7	15.8	44.5	45.8	17.0	12.1	27.0	38.2	26.9	25.8	28.8	11.3	22.3	16.2	27.5
	(5-3) 係長相当職のうち、課長相当職に昇進した男女差異※	%	94.3	87.5	124.1	96.1	69.0	62.2	52.0	118.2	85.7	32.5	106.8	98.7	73.2	102.3	91.6	115.4	114.0	43.0
	(5-6) 管理職のうち、執行役員に昇進した男女差異※	%	41.5	47.0	110.0	27.8	0.0	40.6	95.5	92.8	0.0	159.5	167.5	169.3	40.8	153.0	0.0	71.2	236.6	92.5
	5.8.1 正規雇用の男女の賃金の差異※	%	71.9	76.3	75.0	68.6	74.0	64.8	59.5	65.7	75.9	62.1	74.8	72.0	71.8	71.6	70.5	70.5	75.4	58.1

※ 男性を100%とした場合女性の数字

※※ 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

令和5年度応募企業のデータ（平均）

■ 共通調査票②共働き・共育て（両立支援）の推進状況に関するデータ

回答企業の業種別の平均値の比較表は下記。※本表の数値は全回答企業288社のデータから算出。

<回答企業の業種別の平均値（スコアリング項目のみ）②【共働き・共育て（両立支援）の推進状況に関する項目】>

黄色網掛け：最大値（7.1は最小値）、灰色網掛け：最小値(7.1は最大値)

			各業種の応募数																	
			エネルギー資源	サービスその他	医薬品	運輸・物流	機械	金融（除く銀行）	銀行	建設・資材	自動車・輸送機	商社・卸売	小売	情報通信	食品	素材・化学	鉄鋼・非鉄	電機・精密	電気・ガス	不動産
スコアリング項目		単位	6	25	9	12	9	20	17	23	10	15	18	36	17	26	11	22	3	9
立・共 支 援 （ ） の 共 実 施 育 て 況 （ 両	7.1正社員の一か月あたりの平均法定外労働時間	時間	16.9	15.9	10.4	17.0	21.3	14.2	12.6	18.3	16.0	14.2	13.8	17.6	11.5	11.8	14.9	13.3	6.3	12.5
	7.4正社員の年次有給休暇取得率	%	73.1	71.3	70.8	76.2	86.5	72.9	73.9	64.2	85.7	68.1	59.3	73.3	68.9	77.1	78.5	73.1	88.9	66.6
	7.5女性正社員の育児休業等からの復帰率	%	99.8	93.8	98.9	88.6	99.1	88.1	96.6	97.2	99.6	96.8	97.2	97.1	98.0	99.0	89.0	93.2	100.0	96.1
	7.6男性正社員の育児休業取得率	%	78.8	54.3	79.1	66.0	68.0	80.0	104.4	75.4	61.0	61.6	49.8	71.6	60.2	74.3	78.4	53.2	89.1	68.6
	7.7男性正社員の育児休業の平均取得日数	日	43.3	43.3	21.0	42.1	26.7	14.7	11.7	21.5	40.0	26.2	49.5	69.4	28.9	24.4	27.9	37.0	24.6	30.6
	(1)正社員の平均勤続年数の男女差異※	%	86.4	81.4	83.8	75.5	82.5	92.1	79.5	80.3	84.5	79.3	67.2	81.6	76.4	83.8	80.3	85.0	94.6	74.5

※ 男性を100%とした場合女性の数字
※※ 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

令和5年度応募企業のデータ（平均）

■ 共通調査票③経営戦略と紐付いた共働き・共育て（両立支援）に向けた取組みの数
回答企業の業種別の平均値の比較表は下記。※本表の数値は全回答企業288社のデータから算出。

＜スコアリング項目における回答企業の業種別の平均値③【経営戦略と紐付いた共働き・共育て（両立支援）に向けた取組み】＞

黄色網掛け：最大値、灰色網掛け：最小値

			各業種の応募数																	
			エネルギー資源	サービスその他	医薬品	運輸・物流	機械	金融（除く銀行）	銀行	建設・資材	自動車・輸送機	商社・卸売	小売	情報通信	食品	素材・化学	鉄鋼・非鉄	電機・精密	電気・ガス	不動産
スコアリング項目		単位	6	25	9	12	9	20	17	23	10	15	18	36	17	26	11	22	3	9
きの8 や従・ す業1 い員 制が全 度働 て	育児・介護以外でも理由を問わず従業員の希望に応じて働く時間を選べる制度	チェック数8個中	5.0	4.2	5.0	4.5	4.0	4.6	4.9	4.1	4.9	3.4	3.6	4.7	4.2	4.0	3.8	5.0	6.0	4.6
	育児・介護以外でも理由を問わず従業員の希望に応じて働く場所を選べる制度	チェック数5個中	2.7	2.8	3.4	3.3	2.7	3.4	3.4	3.4	3.1	3.2	2.3	3.3	3.7	3.0	2.5	3.3	3.7	3.6
	働く時間を削減するための制度・取組を実施	チェック数9個中	4.0	3.7	5.0	4.2	5.0	4.9	5.1	5.6	5.4	3.9	3.8	4.3	4.5	4.7	4.1	5.4	5.3	4.7
8.2 全ての従業員の自律的なキャリア形成支援		チェック数9個中	7.2	5.9	6.7	6.6	5.9	6.6	7.2	5.7	6.7	5.5	6.0	5.4	6.7	6.4	5.4	6.5	7.3	5.8
8.3 共働き・共育ての実現に向けた支援		チェック数8個中	5.7	4.8	5.1	5.3	5.1	5.1	5.7	4.8	5.8	5.1	4.3	4.5	5.8	5.4	5.1	5.6	7.0	4.7
8.4 意識改革・風土醸成		チェック数5個中	3.3	2.7	3.4	2.8	2.7	3.1	3.4	3.6	3.5	3.0	2.6	2.8	3.5	3.2	3.0	3.4	4.3	3.0
9.1 全ての従業員のエンゲージメント		チェック数5個中	4.3	3.2	3.6	3.8	3.0	3.5	3.5	3.1	3.7	3.2	3.3	3.4	4.0	3.8	3.5	4.0	4.7	3.7
9.2 共働き・共育てを可能にする全ての従業員の働きやすさ		チェック数6個中	3.8	3.7	3.6	3.5	3.9	3.7	4.1	4.1	4.4	3.5	3.8	3.8	4.5	4.0	3.4	4.0	4.3	3.9
9.3 共働き・共育てを可能にする全ての従業員の自律的なキャリア		チェック数6個中	4.7	2.8	3.1	2.7	3.4	3.0	4.3	3.4	3.1	3.0	3.1	2.6	4.1	3.5	2.8	4.0	3.3	3.2

令和5年度応募企業のデータ（平均）からの示唆①

前ページまでの業種別平均値から、下記のような傾向が見られた。

- 「女性取締役比率」と「女性役員比率」の業種平均が10%台から20%台であるのに対して、「女性社内取締役比率」は、「サービスその他」（12.8%）と「医薬品」（11.9%）以外の業種は10%以下であることから、**女性取締役比率は「社外」取締役により押し上げられている可能性があり、社内のパイプライン構築が課題であることが推察される。**
- ほとんど全ての業種で、「女性正社員比率」に比べ「女性正社員採用比率」が高いことから、女性をはじめとする多様な人材の確保に向け、**積極的に女性社員の採用に取り組む企業が多い**と推察される。
- **全ての業種において正規雇用の男女賃金差異が見られる。全体の女性係長相当職数比率（24.5%）、女性管理職比率(12.3%)等、職階が上がるにつれて女性の比率が下がることが影響していると推察される。**
- 「サービスその他」の業種では、「女性社内取締役比率」、「女性管理職比率」、「女性正社員採用比率」、「女性正社員比率」、「正規雇用の男女の賃金差異」5つの項目において、全業種の中で最も平均値が高い数値となった。**正社員採用から役員登用まで、各職階における女性の昇進パイプラインの構築について工夫をしていることが推察される。**

※いずれも女性活躍度調査回答企業における業種別の傾向であり、当該業種全体の状況を表すものではない。

令和5年度応募企業のデータ（平均）からの示唆②

前ページまでの業種別平均値から、下記のような傾向が見られた。

- **男性育児休業率は平均69.2%であり、令和5年3月期決算の有価証券報告書で「男性の育児休業取得率」を記載した1,522社の平均取得率52.2%を上回っている（※※）。これらはいずれも「こども未来戦略方針」で示された、男性の育児休業取得率の2025年の政府目標である50%を上回る結果となった。**ただし、男性育児休業平均取得日数はまだ全体平均34.9日に留まっていることから、男性の育児参加促進には今後も引き続きサポート体制や風土醸成など関連する取組みが求められていると推察される。（参考：女性の育児休業の取得期間は、6ヶ月以上が95%を超える。（※※※））

※※ 東京商工リサーチ社調べ。["https://www.tsr-net.co.jp/data/detail/1197980_1527.html"](https://www.tsr-net.co.jp/data/detail/1197980_1527.html)（2024年3月17日アクセス）

※※※令和3年度厚生労働省「雇用均等基本調査」より

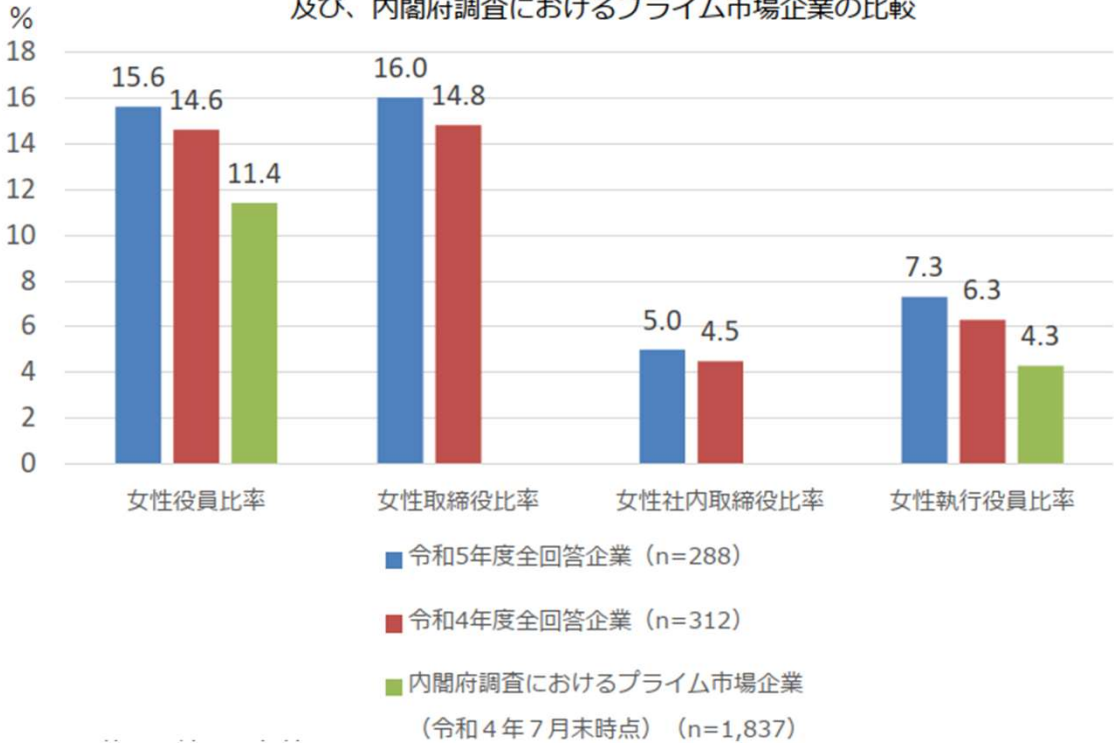
令和5年度応募企業のデータ（昨年度との比較）

- 令和5年度と令和4年度で共通の調査項目について、それぞれの全回答企業の平均値を比較した。
- 令和5年度の回答企業は、令和4年度の回答企業より、意思決定層・管理層の女性比率が高くなった。多くの企業が、女性の採用から登用までの一貫したキャリア形成支援に、より力を入れていると見られる。
 - 令和4年度・令和5年度の回答企業ともに、内閣府男女共同参画局が令和5年5月に公表したプライム市場の企業における役員、執行役員の比率に比べて高い値となっており、回答企業は意思決定層への女性の登用を積極的に進めている様子が見える。

＜令和5年度・4年度共通回答項目における全回答企業の平均値※＞

共通調査票 回答項目	令和5年度全 回答企業平 均値	令和4年度全 回答企業平 均値
女性役員比率	15.6%	14.6%
女性取締役比率	16.0%	14.8%
女性社内取締役比率	5.0%	4.5%
女性執行役員比率	7.3%	6.3%
女性管理職比率	12.3%	11.8%
女性係長相当職比率	24.5%	23.9%
女性正社員採用比率	34.9%	35.9%
女性正社員比率	29%	29.1%
正社員の平均勤続年数の男女差異※※	81.1%	81.6%
女性正社員の育児休業等からの復帰率	95.7%	96.4%

意思決定層の女性割合項目における、令和5年度・令和4年度全回答企業
及び、内閣府調査におけるプライム市場企業の比較



※「全回答企業」については、定量調査票の自動計算によってエラーになった数値は統計対象外
※※ 男性を100%とした場合の女性の数値

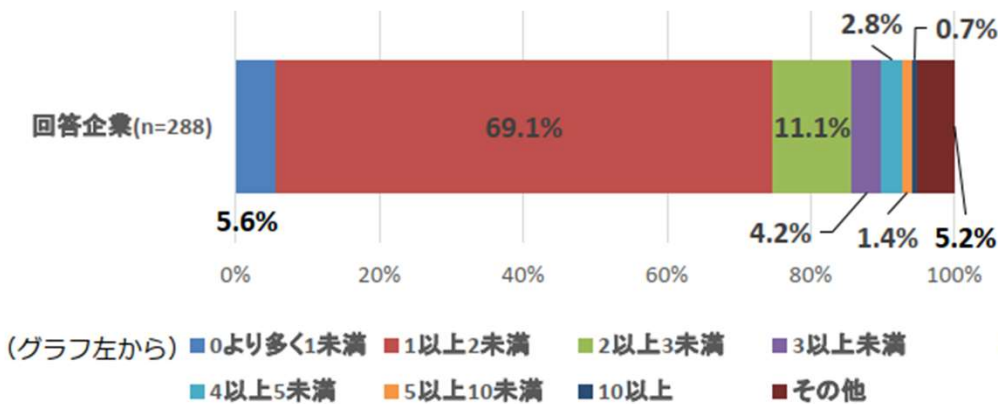
令和5年度応募企業の女性活躍の状況（女性管理職比率）

「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」の2項目では、5期前ないし、10期前の女性管理職比率を1とした場合の直近年度の女性管理職比率を算出しており、以前の管理職比率と同様の場合は1と計算される。直近の比率が以前より高い場合、1を越える数字になる。全回答企業の分布は下記の通り。

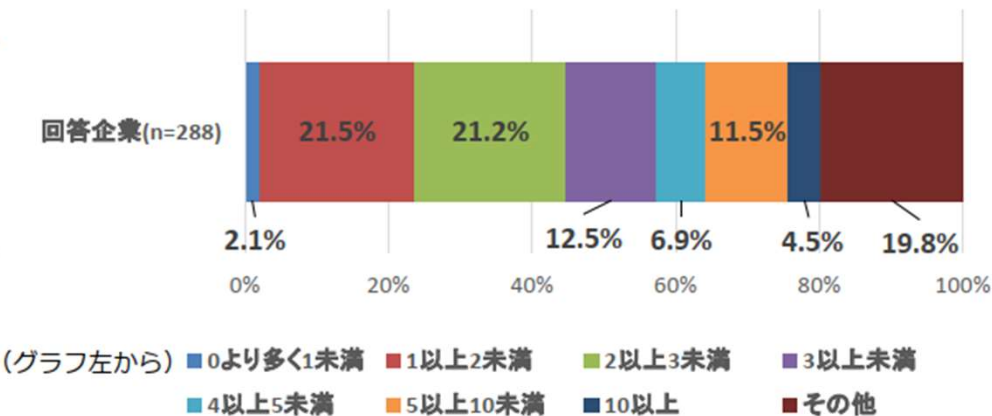
- 「5期間の女性管理職比率の変化率」（※）については、回答企業の約9割は女性管理職が5年前より増加（変化率が「1以上」）している。そのうち、変化率が「1以上2未満」の企業が69.1%を占め、最も多くなっている。また、変化率が5年前の倍以上になった企業（変化率が「2以上」）は合計20.2%を占めており、企業における女性のパイプライン構築が進んでいると見られる。
- 「10期間の女性管理職比率の変化率」（※）については、10年前の倍以上になった企業（変化率が「2以上」）は合計56.6%となっており、5期間と比較しても変化率が大きくなっている。女性管理職比率が10倍以上増加した企業も4.5%ある。長期的な視点から見ても、女性管理職比率の上昇が計画的に進められていることが分かる。

※ 5期前ないし、10期前を1とした場合の女性管理職比率を1とした場合の直近年度の女性管理職比率

5期間の女性管理職比率の変化率の企業分布



10期間の女性管理職比率の変化率の企業分布



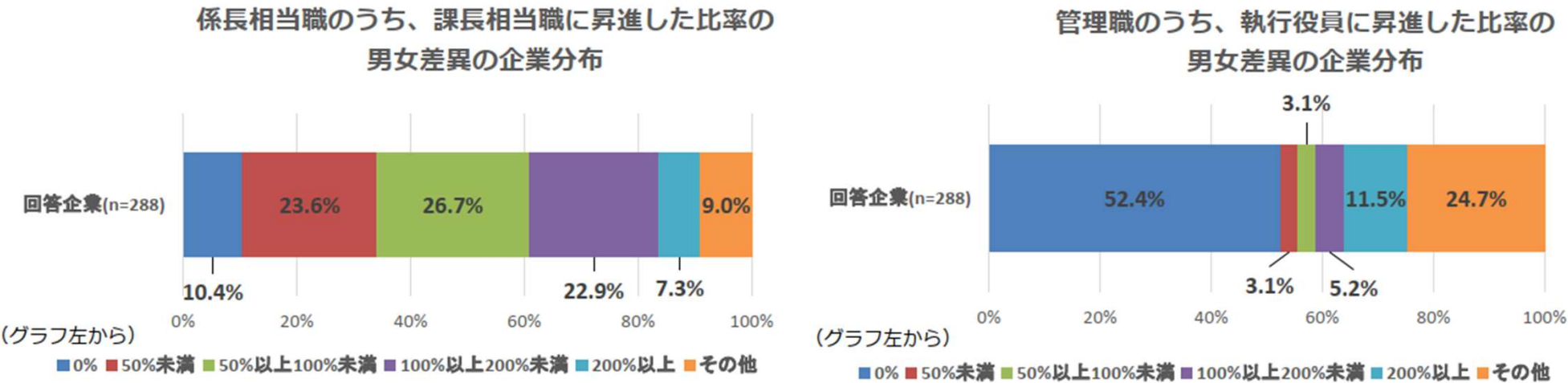
※ 5期前ないし、10期前を1とした場合の女性管理職比率を1とした場合の直近年度の女性管理職比率
※※ 定量調査票の自動計算によってエラーになった数字は「その他」として集計

令和5年度応募企業の女性活躍の状況（昇進差異）

「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」の2項目では、男性の昇進比率を100%とした場合の女性の数字を計算している。男女の昇進比率が同様の場合、100%と計算される。女性の昇進比率が男性より高い場合、100%を越える数字になる。全回答企業の分布は下記の通り。

- 「係長相当職のうち、課長相当職に昇進した男女差異」（※）について、回答企業のうち、「50%以上100%未満」の企業は26.7%を占め、最も多くなっている。一方、100%以上の回答も合計30.2%を占め、女性の昇進比率は未だ男性より低い企業が多い傾向がありながら、そうでない企業の割合も一定数を占めることが分かる。
- 「管理職のうち、執行役員に昇進した男女差異」（※）について、全体の52.4%の企業が0%（昇進した男性は存在するが女性はいない）である一方、女性が男性以上になる（100%以上）企業も合計16.7%を占めている。母数が少ない中で、男性以上の割合で積極的に女性を執行役員に登用することのハードルもありつつ、こういったハードルを乗り越えている企業も一定数存在することが分かる。

※男性を100%とした場合の女性の数字



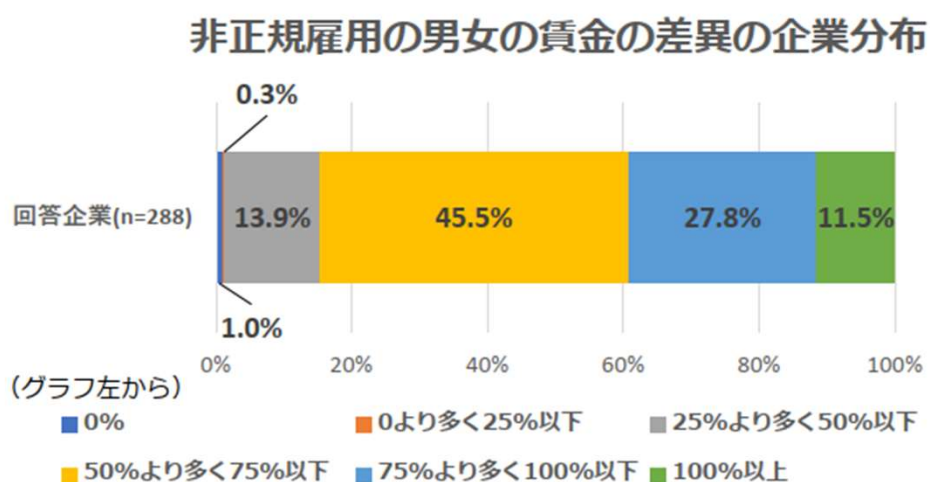
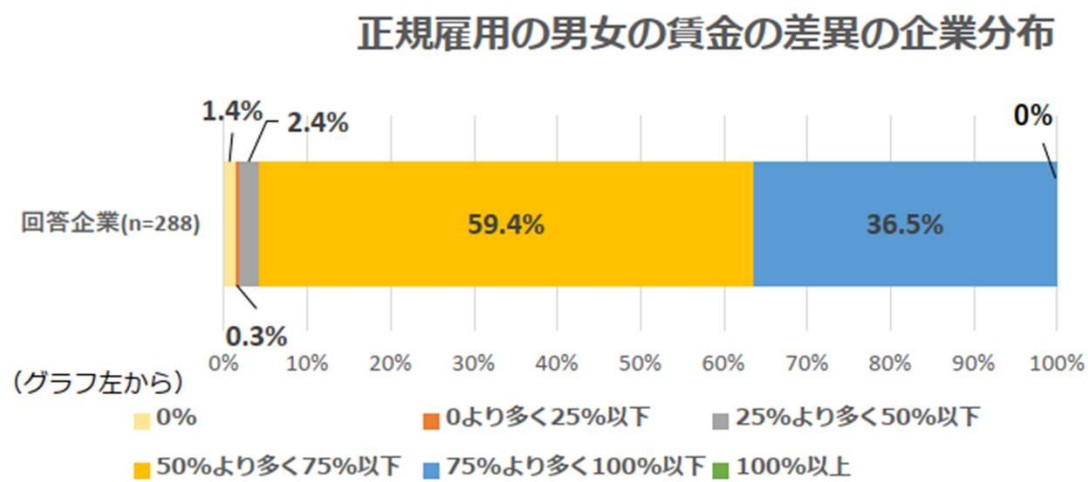
※ 男性を100%とした場合の女性の数字
※※ 定量調査票の自動計算によってエラーになった数字は「その他」として集計

令和5年度応募企業の女性活躍の状況（男女間賃金格差）

今年度新しく加わった項目のうち、「正規雇用の男女の賃金の差異」「非正規雇用の男女の賃金の差異」の2項目では、男性の賃金を100%とした場合の女性の賃金の割合を計算している。男女の賃金が同様の場合、100%と計算される。女性の賃金が男性より高い場合、100%を越える数字になる。全回答企業の分布は下記の通り。

- 「正規雇用の男女の賃金の差異」（※）については、回答企業のうち、「50%より多く75%以下」の企業は59.4%を占め、最も多くなっている。次いで「75%より多く100%以下」の企業は36.5%を占めている。他方で、正規雇用の女性賃金が男性より高い企業は1社もなかった。女性のパイプライン構築に課題があり、役職層における女性の割合が少ないことが要因と考えられる。
- 「非正規雇用の男女の賃金の差異」（※）については、回答企業のうち、「50%より多く75%以下」の企業が45.5%、「75%より多く100%以下」の企業が27.8%を占め、正規雇用と同じく最も多くなっている。

※男性を100%とした場合の女性の数字



※ 男性を100%とした場合の女性の数字

令和5年度応募企業の記述回答からの気づき

■ 女性活躍推進の位置づけ

- 女性活躍という視点だけでなく、ダイバーシティ経営の中の女性活躍という意識が必要である。
- 女性活躍推進をダイバーシティ&インクルージョン（D&I）から、ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン（DE&I）の文脈で捉えている企業が増えてきている。ただし、「エクイティ」をどのように意識しているか、具体的にどのように取り組んでいるかは多くの会社にとっては試行錯誤の段階であり、今後の取り組みが期待される。

■ 戦略や企業価値向上との結びつき

- 経営トップのメッセージや、女性活躍推進と企業価値向上との結びつきは全体的に抽象的であったため、評価に差がつく要因となった。
- 企業の統合報告書や中期計画においても、戦略や企業価値向上との結びつきについて触れた企業が増えているが、説得力のある記載は難しい。各企業で経営上重視している事項と女性活躍との繋がりについて記載することや、その具体的な事例を示せばより説得力のある記載になるのではないか。

■ 取り組みやその成果

- 女性社員のみに対する子育て支援ではなく、男性も含めて共働き・共育てのサポートをすることが重要である。
- KPI設定において、単に最終目標を掲げるのではなく、そこに至るための中間目標をどう設定しているかに各社の個性が表れる。その中間指標の設定の仕方で、各社の工夫や、こういったストーリーで目標達成を目指しているのかについて、説得力に差が出る。

令和5年度「なでしこ銘柄」選定企業の特徴（データ）

■ 「採用から登用までの一貫したキャリア形成支援」と「共働き・子育てを可能にする男女問わない両立支援」を両輪で進め、企業価値向上につながる女性活躍を推進している企業が、なでしこ銘柄として選定された。

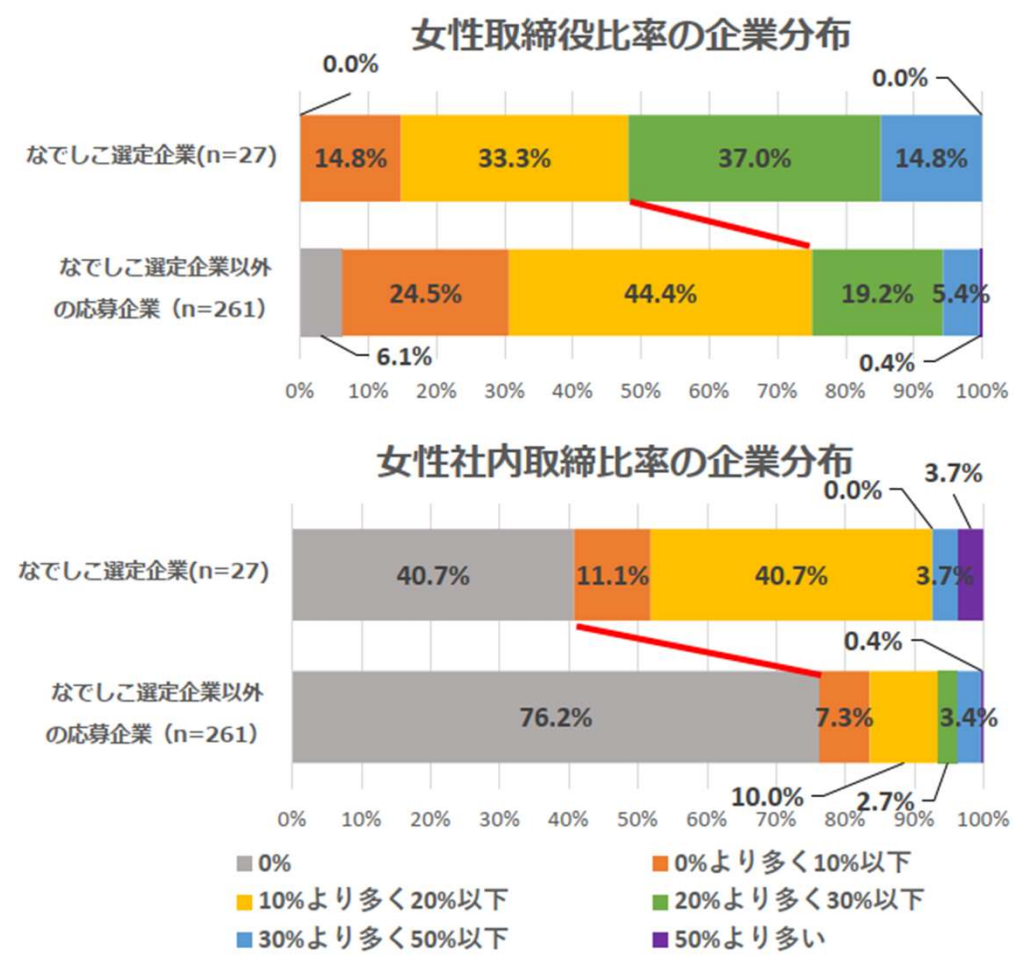
＜「なでしこ銘柄」選定企業と全回答企業の平均値の比較＞

スコアリング項目		単位	全回答企業 n=288	なでしこ 選定企業 n=27
①キャリア形成支援の推進状況に関する項目	役員に占める女性の割合	%	15.6	21.7
	取締役役に占める女性の割合	%	16.0	21.1
	社内取締役役に占める女性の割合	%	5.0	10.9
	執行役員に占める女性の割合	%	7.3	10.6
	管理職に占める女性の割合	%	12.3	13.5
	係長相当職に占める女性の割合	%	24.5	27.3
	正社員採用に占める女性の割合	%	34.9	38.1
	正社員に占める女性の割合	%	29.0	31.7
	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※	%	89.3	112.9
	管理職のうち、執行役員に昇進した比率の男女差異※	%	92.0	146.2
	正規雇用の男女の賃金の差異	%	69.8	70.2
②共働き・子育て（両立支援）の推進状況に関する項目	正社員の一か月あたりの平均法定外労働時間※※	時間	14.8	11.9
	正社員の年次有給休暇取得率	%	72.4	76.9
	女性正社員の育児休業からの復帰率	%	95.7	97.6
	男性正社員の育児休業の取得率	%	69.2	87.5
	男性正社員の育児休業の平均取得日数	日	34.9	33.1
	正社員の平均勤続年数の男女差異※	%	81.1	82.9
③経営戦略と紐付いた共働き・子育て（両立支援）に向けた取組	働く時間を選べる制度を導入している	チェック数8個中	4.4	5.4
	働く場所を選べる制度を導入している	チェック数5個中	3.2	3.8
	働く時間を削減するための制度・取組を実施している	チェック数9個中	4.6	6.1
	全ての従業員の自律的なキャリア形成支援	チェック数9個中	6.2	7.7
	共働き・子育ての実現に向けた支援	チェック数8個中	5.1	7.0
	意識改革・風土醸成	チェック数5個中	3.1	4.2
	全ての従業員エンゲージメント向上を推進するための取組	チェック数5個中	3.5	4.3
	共働き・子育てを可能にする全ての従業員の働きやすさの実現を推進するための取組	チェック数6個中	3.9	5.2
	共働き・子育ての選択を可能にする全ての従業員の自律的なキャリア形成支援を推進するための取組	チェック数6個中	3.3	4.9

※ 男性を100%とした場合の女性の数字
※※ 平均値が小さいほどスコアリングは高く評価される

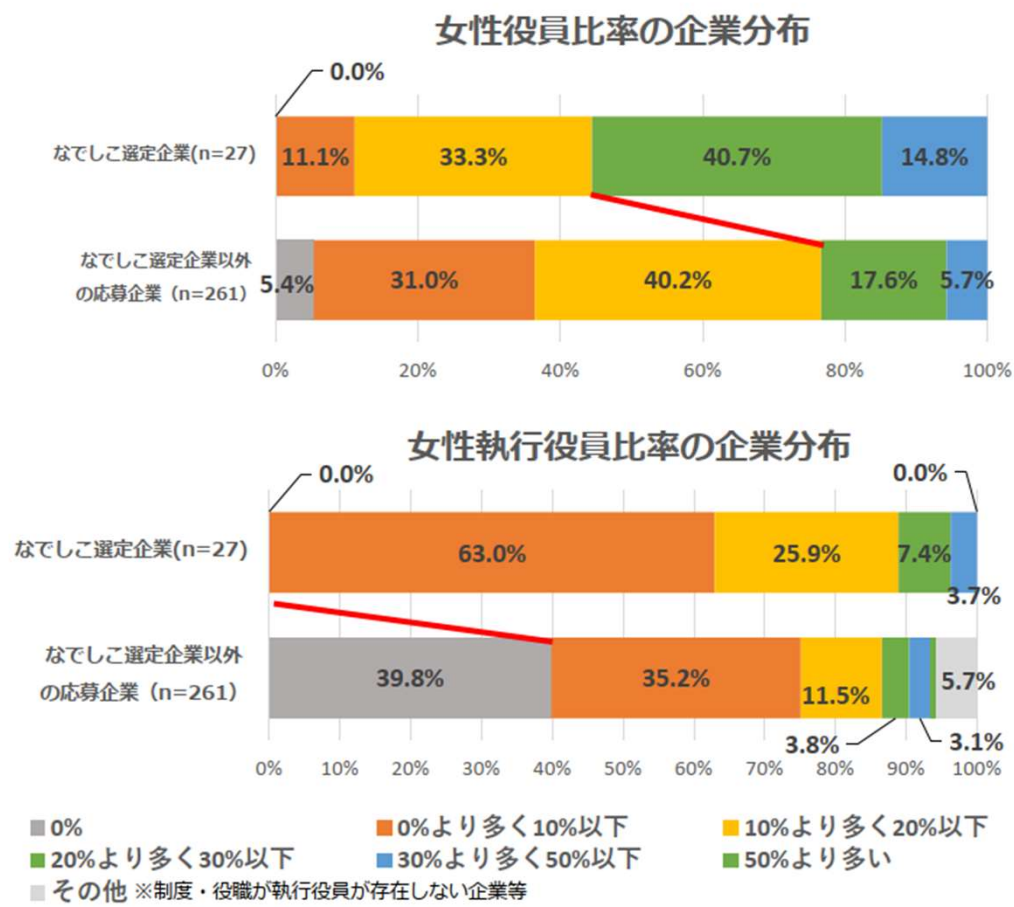
令和5年度「なでしこ銘柄」選定企業の特徴(意思決定層の女性比率)

- 「なでしこ銘柄」選定企業は意思決定層の女性比率が、その他の回答企業より概ね高いという特徴がある。
- 女性取締役比率：20%より多い企業は、「なでしこ銘柄」選定企業は過半数を占めているのに対し、その他回答企業では約25%にとどまっている。
 - 女性社内取締役比率：0%である企業は、「なでしこ銘柄」選定企業では40.7%と比較的少なくなっているのに対し、その他回答企業では76.2%となっている。



令和5年度「なでしこ銘柄」選定企業の特徴(意思決定層の女性比率)

- 「なでしこ銘柄」選定企業は意思決定層の女性比率が、その他の回答企業より概ね高いという特徴がある。
- 女性役員比率：20%より多い企業は、「なでしこ銘柄」選定企業は過半数を占めるのに対して、その他回答企業では約23%にとどまっている。
 - 女性執行役員比率：0%である企業は、「なでしこ銘柄」選定企業では1社も存在しないのに対して、その他回答企業では39.8%となっている。ただし、「なでしこ銘柄」選定企業でも「0%より多く10%以下」にとどまる企業が63%と多数を占め、意思決定層の女性比率を向上させるための更なる取組みの推進が期待される。

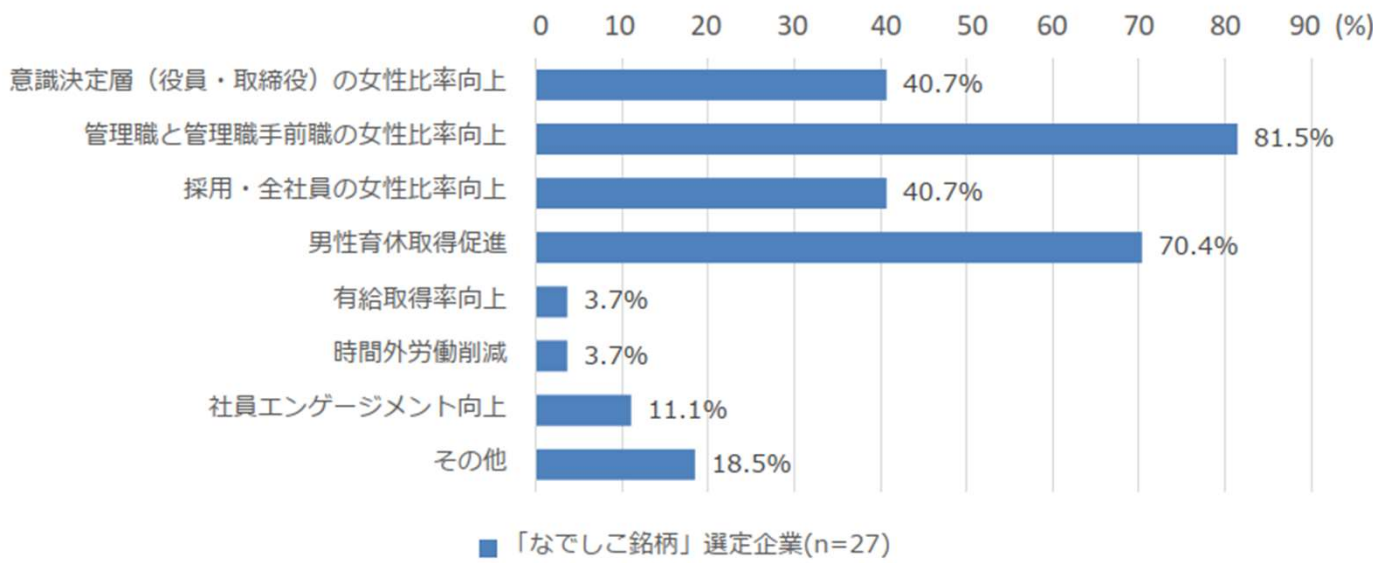


令和5年度「なでしこ銘柄」選定企業の特徴（記述回答より）

記述回答において記載のあった、「なでしこ銘柄」選定企業各社が特に重視している女性活躍推進の指標の傾向（※）については以下の特徴がある。

- 「管理職と管理職手前の職員の女性比率向上」を回答した企業が81.5%を占め、最も多くなっている。「意思決定層の女性比率向上」「採用・全社の女性比率向上」との回答も多く、意思決定層の女性比率向上につながるパイプラインの強化を意識している企業が多いことが読み取れる。
- 「男性育休取得促進」を回答した企業が70.4%を占め、全体で2番目に多くなっている。企業の両立支援について、家事やライフイベント（出産・育児等）と仕事の両立の負担が女性に偏らないようにするため、制度の利用者が女性に偏らないようにする意識が高まっていることが分かる。
- その他の回答としては、「社外派遣型研修の女性参加率」や「高度な専門性を持つ人材の育成」など企業独自の状況に合わせて設定した独自の指標もあった。

各社で重視している女性活躍推進の指標



「その他」の回答の抜粋
社外派遣型研修の女性参加率
高度な専門性を持つ人材の育成
女性社員のキャリア意識向上
男女ともに仕事と育児の両立に関する制度利用率

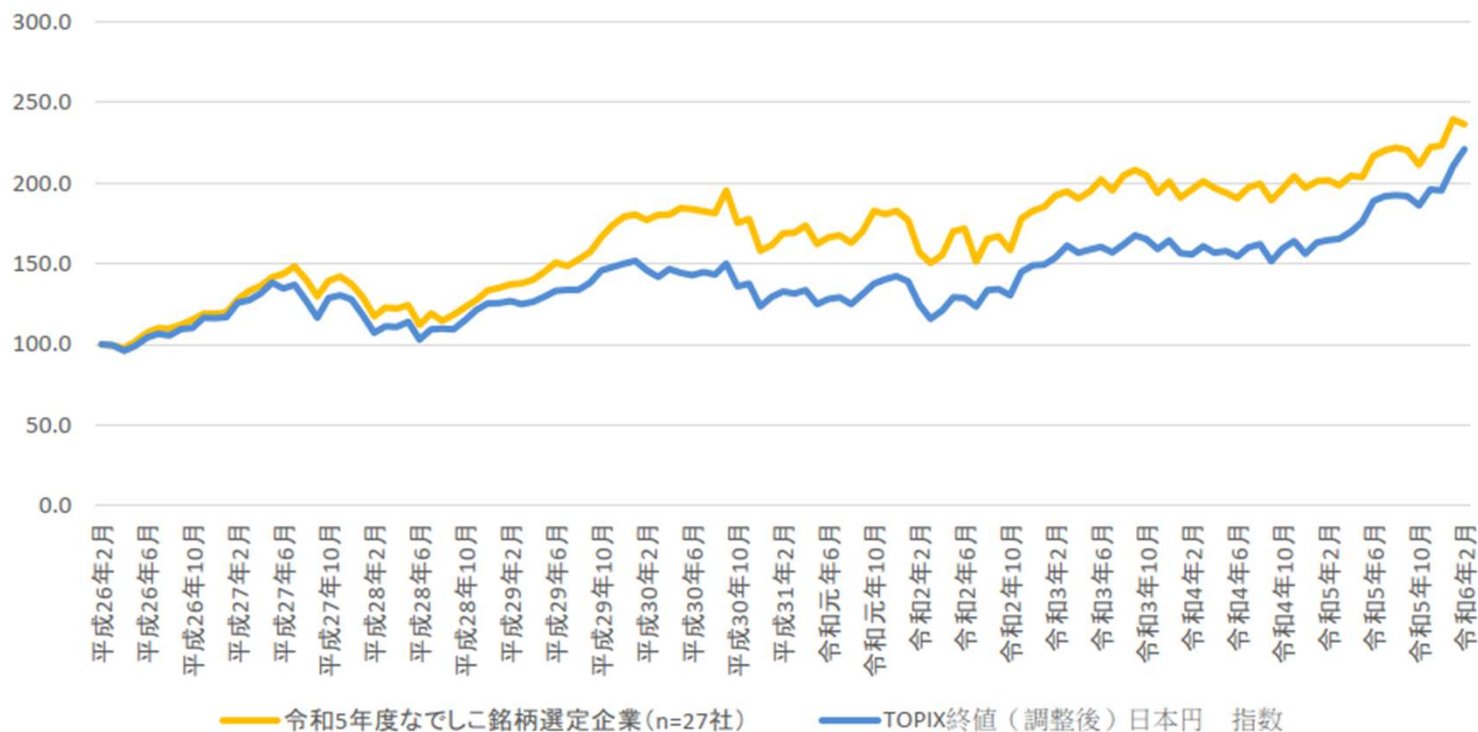
※ なでしこ銘柄調査票項目である、「各社で特に重視している女性活躍推進の指標（3つまで）」を項目ごとに分類した結果

令和5年度「なでしこ銘柄」選定企業の業績パフォーマンス

令和5年度「なでしこ銘柄」選定企業27社群における株価指数平均とTOPIXの比較（※）

- 令和5年度「なでしこ銘柄」の選定企業27社について、株価指数を試算した。データの範囲は平成26年2月から令和6年2月までの10年間を対象とし、月次の終値（調整後）に基づいている。平成25年2月の終値（調整後）を100としたときの推移をTOPIXと比較した。
- 平成29年頃から「なでしこ銘柄」選定企業の方が株価指数が高い傾向がみられ、コロナウイルス感染拡大の影響を受けた後も「なでしこ銘柄」選定企業の回復力がうかがえる。

なでしこ銘柄選定企業とTOPIXの株価比較



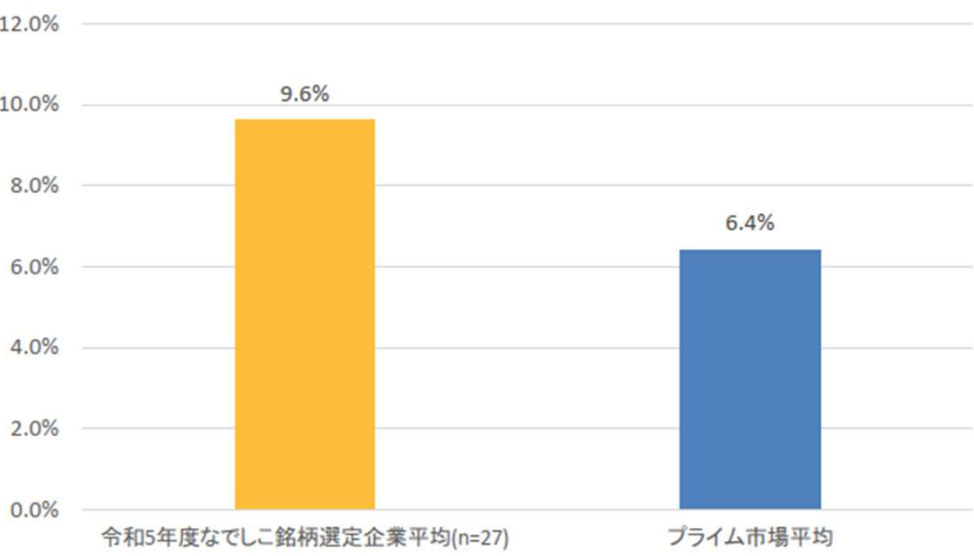
（※）経済情報プラットフォーム「SPEEDA」より銘柄別の月次の株価終値及びTOPIXの月次の株価指数を抽出し、作成。

令和5年度「なでしこ銘柄」選定企業の業績パフォーマンス

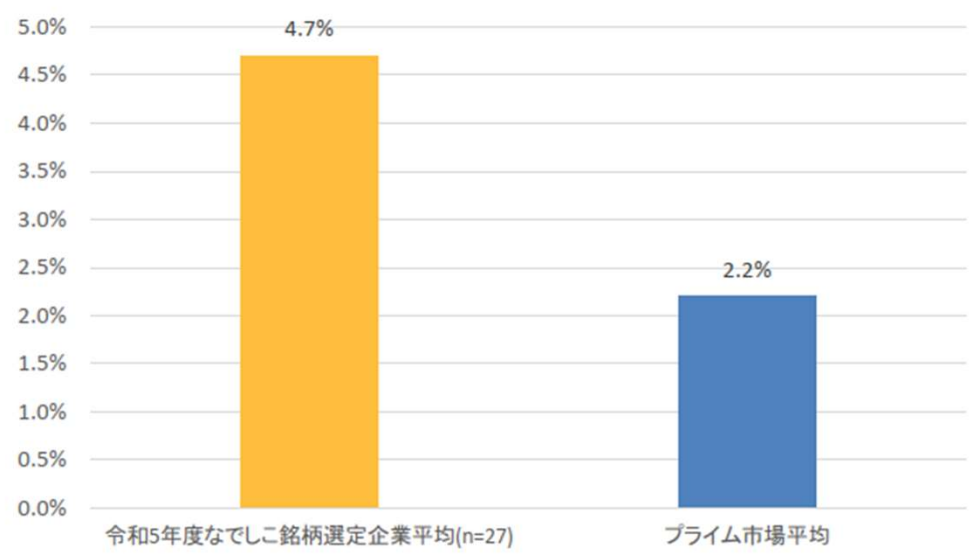
令和5年度「なでしこ銘柄」選定企業27社群の売上高営業利益率と配当利回りを東証プライム銘柄の平均値と比較したもの（※）

- 令和4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3.2%ポイント上回っている。
- 令和4年度通期の配当利回りについても、「なでしこ銘柄」はプライム市場平均と比較して2.5%ポイント上回る結果となった。

令和5年度選定「なでしこ銘柄」の売上高営業利益率
（令和4年度通期）



令和5年度選定「なでしこ銘柄」の配当利回り
（令和4年度通期）



（※）「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2022年度（2022年4月から2023年3月にかけて）の通期データを抽出し、作成。
プライム市場の該当するデータは、東京証券取引所が公表している「2022年度（2022年4月期～2023年3月期）決算短信 集計【連結】《プライム》」及び「株式平均利回り」より2022年度通期での「単純平均利回り」の平均値を算出し使用。

「Nextなでしこ共働き・共育て支援企業」選定企業の特徴（データ）

＜「Nextなでしこ共働き・共育て支援企業」選定企業と全回答企業の平均値の比較＞

- 「Nextなでしこ共働き・共育て支援企業」選定企業のデータとしての特徴は以下の通り。

- ②「共働き・共育て（両立支援）の推進状況に関する項目」や「③経営戦略と紐付いた共働き・共育て（両立支援）に向けた取組」の平均値が高く、共働き・共育てを可能にする男女問わない両立支援が特に優れた企業を「Nextなでしこ共働き・共育て支援企業」として選定した。

※なお、③は設置されている制度や取組みの数の平均であるため、各制度・取組みが形骸化していないか等各社での運用に対するモニタリングも重要である点には留意。

スコアリング項目		単位	全回答企業 n=288	Nextなでしこ 選定企業 n=16
①キャリア形成支援の推進状況に関する項目	役員に占める女性の割合	%	15.6	12.7
	取締役役に占める女性の割合	%	16.0	13.5
	社内取締役役に占める女性の割合	%	5.0	4.3
	執行役員に占める女性の割合	%	7.3	5.2
	管理職に占める女性の割合	%	12.3	10.0
	係長相当職に占める女性の割合	%	24.5	23.6
	正社員採用に占める女性の割合	%	34.9	34.8
	正社員に占める女性の割合	%	29.0	26.8
	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※	%	89.3	59.3
	管理職のうち、執行役員に昇進した比率の男女差異※	%	92.0	161.4
	正規雇用の男女の賃金の差異	%	69.8	70.5
②共働き・共育て（両立支援）の推進状況に関する項目	正社員の一か月あたりの平均法定外労働時間※※	時間	14.8	13.0
	正社員の年次有給休暇取得率	%	72.4	73.6
	女性正社員の育児休業からの復帰率	%	95.7	98.7
	男性正社員の育児休業の取得率	%	69.2	88.8
	男性正社員の育児休業の平均取得日数	日	34.9	30.8
	正社員の平均勤続年数の男女差異※	%	81.1	80.3
③経営戦略と紐付いた共働き・共育て（両立支援）に向けた取組	働く時間を選べる制度を導入している	チェック数8個中	4.4	6.1
	働く場所を選べる制度を導入している	チェック数5個中	3.2	4.3
	働く時間を削減するための制度・取組を実施している	チェック数9個中	4.6	7.6
	全ての従業員の自律的なキャリア形成支援	チェック数9個中	6.2	7.8
	共働き・共育ての実現に向けた支援	チェック数8個中	5.1	7.4
	意識改革・風土醸成	チェック数5個中	3.1	4.8
	全ての従業員エンゲージメント向上を推進するための取組	チェック数5個中	3.5	4.6
	共働き・共育てを可能にする全ての従業員の働きやすさの実現を推進するための取組	チェック数6個中	3.9	5.1
	共働き・共育ての選択を可能にする全ての従業員の自律的なキャリア形成支援を推進するための取組	チェック数6個中	3.3	4.8

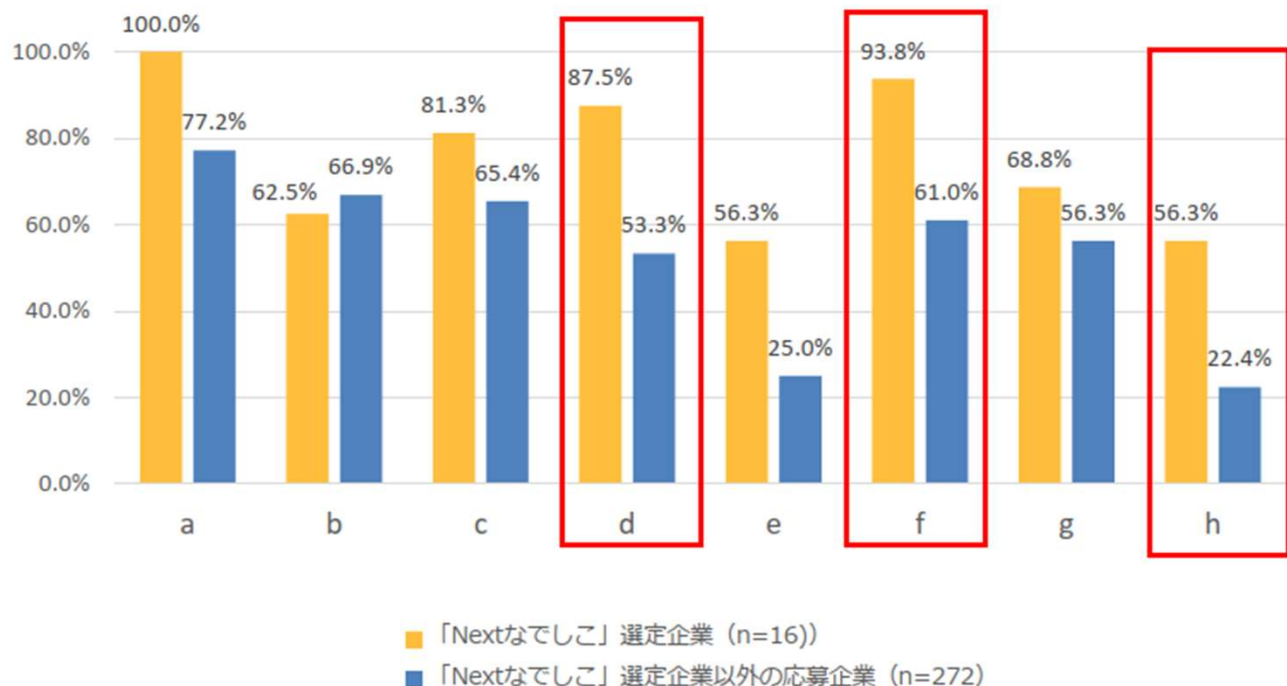
※ 男性を100%とした場合の女性の数字

※※ 平均値が小さいほどスコアリングは高く評価される

「Nextなでしこ共働き・共育て支援企業」選定企業の特徴①

- 「Nextなでしこ共働き・共育て支援企業」選定企業の特徴は以下の通り。
 - 働く時間を選べる制度について、「Nextなでしこ共働き・共育て支援企業」は「中抜け制度」や「理由問わずの短期間勤務制度」の実施がその他の回答企業より特に多くなっている。
 - 「Nextなでしこ共働き・共育て支援企業」選定企業は、一般的に実施されている働く時間を選べる制度以外に、「その他」を選択し取組みを記載した企業が5割以上であり、独自の内容を含め、積極的な取組みが行われている。

働く時間を選べる制度の導入割合



赤枠：30ポイント以上の差異がある項目
(詳細な選択肢内容については、令和5年度調査票参考)

- a. フレックスタイム制度
- b. 時差勤務制度
- c. 時間単位で有給を取得出来る制度
- d. 一部の時間帯だけ休暇取得ができる中抜け制度
- e. 短日数勤務制度
- f. 短時間勤務制度
- g. 所定外労働・法定外労働を制限する制度
- h. その他（記述必須）

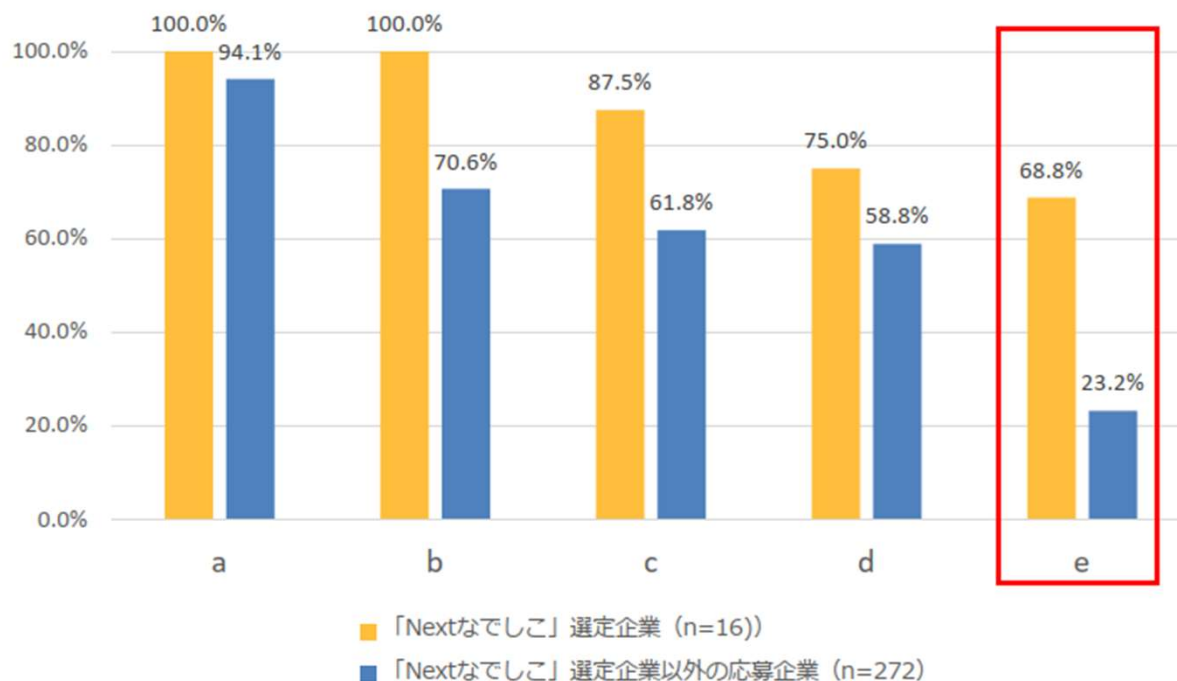
その他回答内容（抜粋）

- ・ 育児・介護以外でも適用できる短縮勤務制度
- ・ 小学校3年生までの子を養育する場合に利用できる1日2時間までの時間休制度

「Nextなでしこ共働き・共育て支援企業」選定企業の特徴②

- 「Nextなでしこ共働き・共育て支援企業」選定企業は、一般的に実施されている働く場所を選べる制度以外に、「その他」を選択し取組を記載した企業が5割以上であり、独自の取組を含め、積極的な取組みが行われている。
- 前ページおよび上記の内容より、「Nextなでしこ共働き・共育て支援企業」選定企業は、経営戦略と紐付いた共働き・共育て（両立支援）に向け、全ての従業員が働きやすい取組の充実に工夫していることが分かる。

働く場所を選べる制度の導入割合



赤枠：30ポイント以上の差異がある項目
(詳細な選択肢内容については、令和5年度調査票参考)

- a. 自宅での勤務を認める在宅勤務制度
- b. テレワーク制度
- c. 在宅勤務のための設備提供・経済的補助
- d. 転勤エリアの限定、勤務地限定制度の導入
- e. その他（記述必須）

その他回答内容（抜粋）

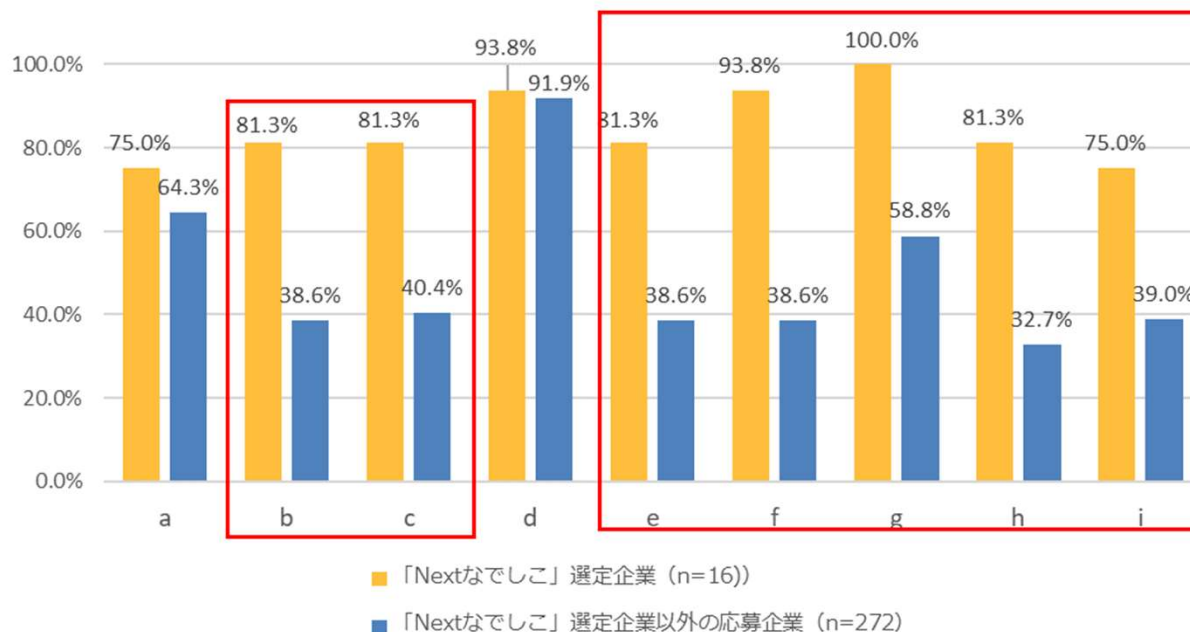
- ・ 配偶者の海外赴任に伴う同行休職中の従業員に対する自社海外グループ企業に就労可能とする制度
- ・ 働く場所の希望についても申告できる制度

「Nextなでしこ共働き・共育て支援企業」選定企業の特徴③

- 働く時間を削減するための制度・取組に関して、「Nextなでしこ共働き・共育て支援企業」選定企業においては、ノー残業デーや有休取得の目標設定に加えて、賃金体系・人事評価・全社向けの研修など先進的な取組について、その他の回答企業と比較して高い割合で実施している。
- 特に長時間労働の改善を目的とした管理職のマネジメント研修は、全ての「Nextなでしこ共働き・共育て支援企業」において実施されている。
- また、「Nextなでしこ共働き・共育て支援企業」選定企業は「その他」を選択した企業が多く、選択肢にない独自の取組を積極的に実施している。

赤枠：30ポイント以上の差異がある項目
(詳細な選択肢内容については、令和5年度調査票参考)

働く時間を削減するための制度・取組の実施割合



- a. ノー残業デー・一定時間以降の残業禁止日等の設置
- b. 勤務時間インターバル規制制度
- c. 自社独自の一月当たり残業時間上限の設定
- d. 有給の目標日数取得の推奨を呼び掛ける取組
- e. 賃金体系・人事評価制度において、時間あたり成果や生産性に対する評価を重視する仕組み
- f. 社員全員に向けた長時間労働改善を目的とする研修・トレーニング
- g. 長時間労働改善を目的とした管理職のマネジメントスキルを高める研修・トレーニング
- h. 管理職層以上の実労働時間の上限の設置
- i. その他(記述必須)

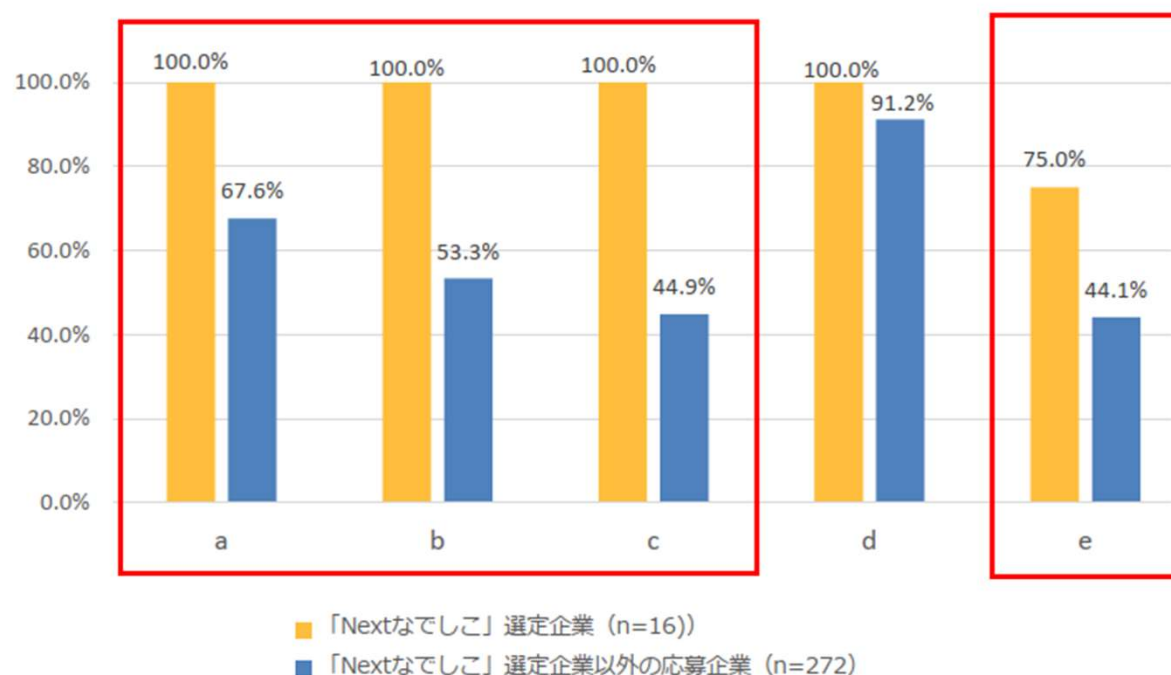
その他回答内容(抜粋)

- ・ 各事業所における「働き方会議」を開催し、会社と従業員双方にとっての「価値のある働き方」の実現に向けた対話の場を創出
- ・ 管理職の年10日間連続休暇制度を導入
- ・ 生産性とエンゲージメント向上に繋がる取組みの促進するための「働き方いいね賞」制度

「Nextなでしこ共働き・共育て支援企業」選定企業の特徴④

- 職場の意識改革・風土醸成に関して、「Nextなでしこ共働き・共育て支援企業」選定企業においては、職場の意識改革・風土醸成に関して選択肢として示した4つの取組をいずれも実施している。
- 「Nextなでしこ共働き・共育て支援企業」選定企業においては、「その他」を選択した企業が多く、選択肢にない独自の取組を積極的に実施している。

意識改革・風土醸成に関する取組の実施割合



赤枠：30ポイント以上の差異がある項目
(詳細な選択肢内容については、令和5年度調査票参考)

- a. 「多様な人が活躍しやすい職場であること」の重要性・意義への理解を促進する研修
- b. アンコンシャス・バイアスに関する研修
- c. 全従業員を対象とした、育児・介護等に関する社内制度への理解を促進する研修
- d. 従業員の働き方やキャリア形成に関する意識・意見等を把握する仕組みの実施（1on1の実施等）
- e. その他（記述必須）

その他回答内容（抜粋）

- ・ 営業成績や収益以外の「人材育成」「働きやすい職場環境づくり」も評価対象とした「支店健全経営ランキング」の導入。
- ・ DE&Iの社内推進の啓発活動。活動に賛同する役員がスポンサーとしてもサポート。

次年度に向けた課題整理・検討事項

■ 本年度事業実施を通して、委員からの指摘等も踏まえ、次年度以降対応を検討できる課題と対策に関する考察は以下の通り。

テーマ	仮説・課題	対策案・検討事項
応募企業数増加への取組み	・ 昨年度より調査票を刷新したことにより、回答量が増え、一部企業は回答インセンティブに対しての回答負担が見合わないと判断されているのではないか。 ・ 「共働き・共育てを可能にする男女問わない両立支援」について評価対象として拡充したこととその趣旨、「Nextなでしこ共働き・共育て支援企業」の新設の趣旨および「なでしこ銘柄」との関係性について本年度事業で十分に上場企業全体に浸透していなかった。 ・ 投資家から経営層に向けたエンゲージメントなどにおいて「なでしこ銘柄」がどう活用されているかの実態が把握できていない。	・ 回答企業、非回答企業へのインタビューを実施する。（それぞれの回答インセンティブの聞き取り、回答負担が高い設問の特定等） ・ 応募説明会において事前質問を受け付ける等の対応により企業の求める情報を提供できるよう工夫する。 ・ 投資家に向けた情報発信（本年度海外投資家へのメール発信の準備を実施）を強化する。 ・ 説明会の際に投資家からのコメントの紹介、招待してオンラインでの対談をプログラムに組み込む等の投資家が関わる機会を検討する。
より効果的な女性活躍度調査の実施（内容面）	・ 調査項目について、女性活躍推進法の改正内容やその他開示ルール改正内容も考慮にいたした上で、再度精査を行う必要があるのではない ・ 記述項目について、同じ設問のため、企業の記載内容のアップデートができない仕組みになっているのか	・ 統計学的観点からなでしこ銘柄選定の女性活躍の取組と企業経営指標との関係を分析対象の企業数を検討した上で実施し、資本市場からの一層の関心の引きつける。委員等からのコメントを踏まえ、企業間の測定定義の差の影響を少なくするため、「階層別の男女間の賃金差異」、「エンゲージメント指数の階層別男女差」等、「差」について、追加を検討する。検討にあたっては企業の回答負担とのバランスを考慮する。 ・ 指標の追加の検討と共に、既存の項目との重複を確認する。 ・ なでしこ調査票で記載している各社独自のKPIについて、AIツール等で傾向分析を行い、調査項目としての追加も検討する。 ・ 委員や投資家等へのヒアリング等を通して、評価ポイントについて見直しを行う。
より効率的な女性活躍度調査の実施（実務面）	・ 調査項目の増加、調査票の複雑化から企業の回答負担が高い（事務局での確認も複雑化している）	・ オンライン回答フォームや調査回答格納サーバーの設置等の導入を検討する。

5.女性リーダー育成研修事業（WIL）

WILの実施事業の背景と実施内容

【背景】

取締役をはじめとする指導的地位に占める女性の割合向上のため、経済産業省では、民間企業の部長級を中心とした管理職女性を対象にした女性リーダー研修「Women's Initiative for Leadership、略称：WIL」を平成27年より実施し、「政府関係者・企業経営者等による勉強会」「グループ別政策研究（※）」を通して経営者に必要な知見の習得・人的ネットワーク構築の機会を提供してきた。経済産業省と相談しつつ、研修の実施、効果の分析を行った。

※グループ別政策研究とは：グループごとにテーマに沿った政策議論を行い、提言を取りまとめる。親元経営者やメンターを前にプレゼンを実施し、評価を行う。

【実施内容】

- 5回の勉強会及び1回の特別講演の実施・補助
- 成果報告会の実施・補助

＜WIL勉強会、特別講演及び成果報告会一覧＞

実施回	実施日時	実施場所	内容（講師敬称略、役職は当時）
キックオフセッション・第1回勉強会・第1回グループ別政策研究	令和5年7月21日（金） 14:30-18:00	経済産業省 本館17階 第1共用会議室	＜第1部 キックオフセッション＞ 1.開会挨拶 経済産業大臣政務官 長峯 誠 2.集合写真撮影 3.受講生自己紹介 ＜第2部 第1回勉強会＞ 1.講演 経済産業省顧問 多田 明弘 2.質疑応答 ＜第3部 第1回グループ別政策研究＞ 1.グループ別顔合わせ 2.アドバイザーご紹介 3.アドバイザーとのテーマ方針合わせ
第2回勉強会・グループ別政策研究	令和5年9月11日（月） 15:30-18:30	経済産業省 本館17階 第1共用会議室	＜第1部 勉強会＞ 1.冒頭挨拶 経済産業政策局長 山下 隆一 2.講演 経済産業審議官 保坂 伸 3.質疑応答 ＜第2部 グループ別政策研究＞ 1.WIL第7期生による体験談 2.グループ別テーマ発表 3.グループ別政策研究

WILの実施事業の背景と実施内容

＜WIL勉強会、特別講演及び成果報告会一覧（前頁の続き）＞

実施回	実施日時	実施場所	内容（講師敬称略、役職は当時）
第3回勉強会・グループ別政策研究	令和5年10月4日（水） 15:30-18:00	経済産業省 本館17階 国際会議室	＜第1部 勉強会＞ 1.講演 日本イーライリリー株式会社 代表取締役社長 Simone Thomsen 2.質疑応答 ＜第2部 グループ別政策研究＞ 1.グループ別政策研究
第4回勉強会・グループ別政策研究（中間発表）	令和5年11月17日（金） 16:00-18:30	経済産業省 本館17階 第1共用会議室	＜第1部 勉強会＞ 1.講演 H2L株式会社 代表取締役社長 玉城 絵美 2.ワークショップ ＜第2部 グループ別政策研究＞ 1.中間発表 2.全体質疑応答・全体講評 3.中間発表を踏まえたグループ内ディスカッション
第5回勉強会・グループ別政策研究	令和5年12月15日（金） 15:30-18:00	経済産業省 本館17階 第1共用会議室	＜第1部 勉強会＞ 1.講演 MS&ADホールディングス 取締役会長 柄澤 康喜 2.質疑応答 ＜第2部 グループ別政策研究＞ 1.グループ別政策研究
特別講演	令和6年1月24日（水） 10:00-11:30	英国大使館内会議室	1.講演 英国駐日大使 Julia Longbottom 2.ディスカッション 3.ネットワーキング
グループ別政策研究成果報告会及び修了式、アルムナイ設立式	令和6年2月8日（木） 13:00-16:45	経済産業省 本館17階 第1・2・3共用会議室	＜グループ別政策研究成果報告会及び修了式＞ 1.主催者代表挨拶 経済産業省政務 2.写真撮影 3.事務局よりWIL第8期活動報告・審査方法のご説明 4.グループ別政策研究の発表 5.WIL第8期生へOGより活動報告／別室にて、審査委員審査 6.最優秀提言の発表、審査委員講評 7.修了証授与 8.閉会 ＜アルムナイ設立式＞ 1.設立趣旨 2.アルムナイ運営について 3.経済産業省からのエール 経済産業省 保坂 伸 経済産業審議官

WIL参加企業

- 製造業、金融業など、幅広い業種・規模の企業（大企業／中小企業）が参加。今年度は、中小企業5社を含む30社が参加。

【参加企業（順不同）】

B I P R O G Y、セイコーエプソン、神戸製鋼所、旭化成エレクトロニクス、丸井グループ、三井住友海上火災保険、ペンシル、明治安田生命保険相互会社、つくばi-Laboratory有限責任事業組合、JFEスチール、長谷工コーポレーション、ちばぎんハートフル、東急、東映アニメーション、ルネサンス、山科精器、マツダ、竹中工務店、D I C、セコマ、九州旅客鉄道、百十四銀行、生方製作所、イケア・ジャパン、日新、エスケイワード、富士電機、出光興産、あじかん 他計30社

WIL講演内容

■ 5回の勉強会及び 1 回の特別講演にて、計 6 名の講師による講演を実施。

＜講師及び講演内容＞

実施回	実施日	講師所属・役職 (当時)	講師氏名 (敬称略)	講演タイトル	講演内容
第1回勉強会	令和5年7月21日	経済産業省 顧問	多田 明弘	日本経済の課題と方向性	・ 現在の世界情勢と日本の立ち位置 ・ これからの日本経済の向かうべき道 ・ 政府のなすべきことと経済界への期待 ・ イノベーションと多様性、さらにその先へ
第2回勉強会	令和5年9月11日	経済産業省 経済産業審議官	保坂 伸	最近のエネルギー情勢	・ 日本及び世界のエネルギー情勢の変動 ・ エネルギーコストの上昇 ・ 日本のエネルギーミックスの課題 ・ GXに向けた取組
第3回勉強会	令和5年10月4日	日本イーライリ リー株式会社 代表取締役社長	Simone Thomsen	Global Leadership: Why DE&I and Change Management Matters Most?	・ Brief Introduction ・ Global Leadership ・ Why DE&I Matters? ・ Why Change Management Matters?
第4回勉強会	令和5年11月17日	H2L株式会社 代表取締役社長	玉城 絵美	イノベーションを起こす ための方法や重要なマイ ンド	・ イノベーションを起こすマインドセット ・ イノベーションの障壁 ・ 未来を作るマインドセット ・ ワークショップ（イノベーターのマインドと支 援点のTips集め）
第5回勉強会	令和5年12月15日	MS&ADインシュ アランスグループ ホールディングス 取締役会長	柄澤 康喜	経営として大切にしてく てきたこと リーダーに求められる資 質	・ 損害保険事業の変化（1990年～） ・ 当社グループの概要と事業のポートフォリオ ・ 経験してきたこと ・ 経営として大切にしてきたこと ・ DE&Iへの想い ・ リーダーに求められる資質
特別講演	令和6年1月24日	駐日英国大使	Julia Longbottom	British Ambassador to Japan, Julia Longbottom CMG Lecture to Women’s Initiative for Leadership Group	・ 日本への3度の赴任を通じて感じた日本の ジェンダー観とその変化について ・ 意識しているリーダーシップの8つの柱

政策研究発表会・修了式の実施

- 勉強会やグループ別の政策研究の場として、成果報告会・修了式を開催した。
 - 日時：令和6年2月8日（木）13:00～16:00
 - 場所：経済産業省 本館17階 第1・2・3共用会議室
 - 参加者：WIL第8期受講生、所属企業人事・役員等、WIL卒業生、審査委員、経済産業省

【成果報告会の内容】

- 日本経団連会長の立場という設定で、各グループが政策提言を発表。
- 以下4名の審査委員による審査が行われ、「新しい健康社会の実現」をテーマとしたCグループが最優秀提言賞を受賞。



▲集合写真

<審査委員（※太字：審査委員長）>

所属・役職（令和6年2月時点）	氏名（敬称略）
株式会社 カレイディスト 代表	塚原 月子
日本経済団体連合会 ソーシャル・コミュニケーション本部長	正木 義久
国立大学法人 お茶の水大学 名誉教授	室伏 きみ子
一般財団法人安全保障貿易情報センター 理事長	望月 晴文
経済産業省 大臣官房審議官（経済産業政策局担当）	井上 誠一郎

<各グループの政策研究発表タイトル（※太字：最優秀提言賞）>

グループ	発表タイトル
A	炭素中立型社会の実現 ～個人の脱炭素行動を促進する支援策・しかけに関する 政策研究～
B	デジタル社会の実現 ～国家PayPayを活用した給付・還元の一元化と迅速化～
C	新しい健康社会の実現 ～ちょこっとでも活躍できるプラットフォーム ちょこ活 でWell Beingな社会の実現へ～
D	人口減少克服に向けた地方の包摂的成長 ～女性、若者を地方へ～
E	「点」から「円」へ ニッポン協力隊とグローバルマインド セット教育から広がる日本の真のグローバル化

WIL8期プログラムについての効果分析

- WIL8期プログラムについての受講者アンケートの結果を以下のとおり分析。

1. 受講者の満足度について

- WIL8期プログラムの満足度について、受講生全体（30名）のうち約8割がWILプログラムに「非常に満足している」または「満足している」。
- 今後更に満足度を向上させるためには、アンケートの内容踏まえ、各回のグループ別政策研究の時間をより長く設けることや、前広な日程調整・連絡等を検討すること等も一案である。

2. 受講者の経営層に必要な幅広い知見・視座獲得について

- 経営層に必要な幅広い知見・視座獲得について、受講生全体（30名）の約7割が経営層に必要な幅広い知見・視座獲得を「非常に達席できた」または「達成できた」と回答した。
- 一方で、政府の話や施策に関する講義を望む回答もあり、今後勉強会の内容検討にあたり、政府の施策や施策立案のあり方に関する内容を盛り込むこと等も一案である。

3. 受講者の社外の人材とのネットワーク構築について

- 社外の人材とのネットワーク構築について、受講生全体（30名）のうち約8割が社外の人材とのネットワークを「非常に構築できた」または「構築できた」とした。
- ネットワーク構築についてのポジティブな意見が多数寄せられた。グループワークを通じて得たネットワークを継続していきたいという意見や、他グループとの交流もあると良いという意見があった。
- 今後更にネットワーク構築を促進するためには、グループ同士の交流機会を増やすことも一案である。

4. 受講者の昇進への意欲向上について

- 昇進への意欲向上について、受講生全体のうち約半数が昇進への意欲が「非常に向上した」または「やや向上した」と回答。
- 更なる昇進意欲向上のため、研修を受講する中で何が昇進意欲の向上につながったかの分析を深め、研修内容のブラッシュアップを行う。

経済産業省 令和5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いとしています。

昨年度、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、調査内容、選定基準、評価プロセス等を変更しました。今年度は昨年度の変更を踏襲しつつ、企業価値向上のための女性活躍において、「採用から登用までの一貫したキャリア形成支援」と「共働き・共育てを可能にする男女問わない両立支援」を両輪で進めることが重要であることを踏まえ、一部調査項目を修正、追加しています。

ご回答いただく企業の皆様におかれては、「なでしこ銘柄」、「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」への応募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〉

【2023年11月9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。

〈調査票と回答対象〉※募集要領P10をあわせてご確認ください。

- ◇ a. なでしこ銘柄／共働き・共育て支援企業共通調査票(本エクセル)
 - b. なでしこ銘柄調査票(ワード)
- ※「なでしこ銘柄」および「Nextなでしこ 共働き共育て支援企業」両方に応募する場合は、**a・bどちらも**回答してください。
※「なでしこ銘柄」のみに応募する場合も、**a・bどちらも**回答してください。
※「Nextなでしこ 共働き共育て支援企業」のみに応募する場合は**aのみ**に回答してください。

〈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5年度産業経済研究委託事業(なでしこ銘柄選定・普及事業および女性リーダー育成研修事業)」
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、
「なでしこ銘柄」および「Nextなでしこ 共働き共育て支援企業」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5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にお願いします。

令和5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、河野、貝(ベイ)、池田

メールアドレス: nadeshiko20@jp.ey.com

ご回答に際しての前提

調査全体における前提は以下の通りです。前提に従ってご回答をお願いいたします。

	ご回答に際しての前提
調査の回答対象 企業範囲	◆本調査における回答(各種数値・集計値も含む)は、以下のいずれかでご回答ください。 ※このご回答範囲の企業が、「なでしこ銘柄」および「Nextなでしこ 共働き共育で支援企業」選定の範囲およびロゴ利用可能範囲となります。 ※特に明記がない限り、ご回答のベースは揃えてください (「一部設問のみグループ回答」などは不可)。 ※ただし、 3.【取締役】の実績については、「なでしこ銘柄」および「Nextなでしこ 共働き共育で支援企業」選定のスクリーニング要件として使用しますため、回答対象企業範囲が上場会社単体ベース以外の場合でも、回答対象企業合計の数字(4.2)と併せて、上場会社単体での数字もご回答ください。 ■持株会社制を採用していない、あるいは事業持株会社の場合 ・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(事業持株会社を除く)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 ※持株会社制を採用している場合、特に明記がない限り、持株会社は必ず回答範囲に含めてください。ただし、持株会社単体での回答はできません。
調査の回答対象 ・エリア	◆回答対象エリア(地域):日本国内を対象としています。 海外の支社・事業所、海外の連結グループ会社の実績は調査の対象に含めずにお答えください。 ※他社への出向者、および、出向受け入れ者については、労務管理を自社で行っていれば回答に含め、行っていない場合は回答に含めずにお答えください。 ◆外国株企業における回答対象企業範囲は、日本法人あるいは日本支社に限定してください。 従業員数等は海外現地法人を含めずにお答えください。
回答期間の範囲 について	◆ご回答の基本となる期間(年度)は、「<u>2022年度</u>」を前提とします。 a.共通調査票の「1.5 貴社の直近の会計年度末の年月をご記入ください。」にご回答ください。 ◆a.共通調査票の「取締役・監査役・執行役員の実績」など、「直近の実績を記載してください。」と記載のある設問においては、調査票提出時点の実績でご回答ください。
数値値の入力桁数	・貴社の公表数字が小数点第二位以下まで算出している場合は、小数第二位を四捨五入した数字(小数点第一位まで)をご回答ください。

用語定義

調査全体における用語の定義は以下の通りです。定義に従ってご回答をお願いいたします。

	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。
役員に占める女性の割合	役員に占める女性の割合＝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、執行役員一人分にカウント。
管理職	課長職ないし、課長相当職以上の者。 ※役員は管理職に含みません。 ※事業所で通常「課長」に相当する者であり、組織が2係以上からなり、若しくは、その構成員が10人以上(課長含む)のものの長。 ※フェロー、主任研究員等の専門職であっても、社内において管理的なポストに就いている場合は、「管理職」としてご回答ください。
課長相当職	「課長」とは、以下のいずれかに該当する者。 ・事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、2係以上の組織からなり、若しくは、その構成員が10人以上(課長含む)の長。 ・同一事業所において、課長の他に、呼称、構成員に関係なく、その職務の内容および責任の程度が「課長級」に相当する者(ただし、一番下の職階ではないこと)。
係長相当職	「係長」とは、以下のいずれかに該当する者。 係長級＝「課長相当職(上記参照)」より下位の役職であって、 ①事業所で通常「係長」と呼ばれている者、又は ②同一事業所においてその職務の内容および責任の程度が「係長」に相当する者。
正社員	直接雇用関係のある労働者のうち無期雇用のフルタイム勤務で、正社員・正職員等とされている者。 ※契約社員、嘱託社員、パートアルバイトで有期雇用契約から無期雇用契約に転換した者で正社員・正職員とされない者は含みません。
執行役員・課長相当職に昇進した人数	調査回答年度において、それぞれの役職に新たに昇進した人数を用いてください。
管理職に占める女性の割合	管理職に占める女性の割合＝女性管理職数／全管理職数×100で算出(小数第二位を四捨五入した値)
男女の賃金の差異	女性活躍推進法に基づく算出方法にてご回答下さい(以下参照) ①賃金台帳、源泉徴収簿等を基に、正規雇用労働者、非正規雇用労働者それぞれについて、男女別に、 ・原則として直近の事業年度の賃金総額を計算し、 ・調査回答年度に雇用したそれぞれの区分の労働者の数(人員数)で除することにより、平均年間賃金を算出する。 ②その上で、正規雇用労働者、非正規雇用労働者それぞれについて、女性の平均年間賃金を男性の平均年間賃金で除して100を乗じて得た数値(パーセント)を男女の賃金の差異とする。当該数値は、小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位までのものとする。 有価証券報告書等で公表する際に「非正規雇用労働者」という呼称ではなく、「パート・有期社員」等と記載している場合はその数値をご回答ください。
「育児休業」・「育児休業等」	本調査では下記の法定の「育児休業等」に加えて、企業独自の育児を目的とした休暇制度を合わせて「育児休業」として算出し、ご回答ください。 育児休業等とは、育児・介護休業法第2条第1号に規定する原則として1歳未満の子を育てる労働者を対象とした育児休業、 第23条第2項に規定する3歳未満の子を育てる労働者を対象とした休業措置、 第24条第1項に規定する小学校就学前の子を育てる労働者を対象とした休業措置、 加えて、第9条の2第一項に規定する子の出生の日から起算して8週間以内に4週間まで取得する出生時育児休業(産後パパ育休)を育児休業等とします。
女性正社員の育児休業からの復帰率	「調査回答年度内に育児休業を終了し、職場復帰した女性正社員数」 ÷「育児休業を取得した女性正社員のうち調査回答年度内に育児休業を終了した女性正社員」 具体的な算出方法は各社の定義・集計方法を用いてください。

男性正社員の育児休業の 取得者数	①「育児休業等を取得した男性正社員数(配偶者出産年に係らず調査回答年度における該当人数)」 ②「企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した男性正社員数」 本調査においては「①+②の合計数」を指すこととします。 ※企業独自の育児を目的とした休暇制度とは、小学校就学の始期に達するまでの子について制度を利用した場合となります。 ※育児休業と企業独自の育児を目的とした休暇制度の両方を利用し、同一の子の利用である場合では、1人でカウントしてください。 ※調査回答年度内に育児休業を取得開始した方を対象にしてください。
男性正社員の育児休業の取 得率	「男性正社員の育児休業の取得者数」 ÷ 「子が出生した男性正社員数(育児休業取得有無に係らず、 調査回答年度内において該当する実績人数)」×100 ※配偶者が出産した年度と、育児休業を取得した年度が異なる男性労働者がいる場合、100%を超えることがあります。 ※「男性正社員の育児休業の取得者数」の定義は上記該当定義を参照。
男性正社員の育児休業の 平均取得日数	「男性正社員の育児休業の取得者数」で対象となった男性労働者が、調査回答年度に取得した日数」 (同年度内で1回目の取得を開始し、分割取得した場合はその合計日数) ÷ 「男性正社員の育児休業の取得者数」 ※「男性正社員の育児休業の取得者数」の定義は上記該当定義を参照。 ※調査回答年度内に育児休業を取得開始した方を対象にしてください。 調査回答年度以前に取得開始した方で、調査回答年度内に育児休業を取得している状態の方の日数はカウントされません。 ※育児休業の分割取得について、1回目を調査回答年度以前に取得開始した場合は、 2回目以降を調査回答年度内に取得開始していても、2回目以降の取得日数はカウントされません。
正社員の 年次有給休暇取得率	全正社員の年次有給休暇取得日数合計÷全正社員の年次有給休暇付与日数合計×100 ※「年次有給休暇取得日数」は、調査回答年度に実際に取得した日数であり、繰り越し分を含みます。 ※「年次有給休暇付与日数」は、調査回答年度に付与された日数であり、繰り越し分を含みません。
正社員の一か月あたりの 平均法定外労働時間	法定外労働時間(1日あたり8時間を超える勤務)について月ごとに全正社員の平均法定外労働時間を算出し、 各月の合計(1年分)を12で割り、一か月あたりの法定外労働時間の平均を算出してください。 ※みなし労働時間制の場合も、みなし労働時間ではなく勤務実績から法定労働時間を 引いて計算してください。
法定外労働時間が 一か月あたり45時間以上の 正社員の割合	各月における「法定外労働時間が45時間以上の正社員数」÷「全正社員数」(%)を 「法定外労働時間が一か月あたり45時間以上の正社員の割合」として算出し、 調査回答年度の12か月平均をご回答ください。
正社員の平均法定外労働 時間の男女差異	上述の「正社員の一か月あたりの平均法定外労働時間」を男女別に算出し、男性を100%とした 場合の女性の数値を記入してください。

「なでしこ銘柄」および「Nextなでしこ 共働き子育て支援企業」選定に用いる業種分類 ※TOPIX-17の業種区分を基に、業種別企業数等を考慮の上、「情報通信・サービスその他」業種を「情報通信」業種と「サービスその他」業種に分割して、計18業種としております。	
1	食品
2	エネルギー資源
3	建設・資材
4	素材・化学
5	医薬品
6	自動車・輸送機
7	鉄鋼・非鉄
8	機械
9	電機・精密
10	情報通信
11	サービスその他
12	電気・ガス
13	運輸・物流
14	商社・卸売
15	小売
16	銀行
17	金融(除く銀行)
18	不動産

【9/28改訂版における修正】

・7.6「男性正社員の育児休業取得率」の設問横に青字で記載しておりました、「※男性を100%とした場合の女性の数値」という文言は誤りですので削除しております。設問のとおり男性正社員の数値をご回答ください。

（本調査票は募集要領P10の設問区分のうち①【キャリア形成支援の推進状況に関する項目】、②【共働き・子育て（両立支援）の推進状況に関する項目】、③【経営戦略と紐付いた共働き・子育て（両立支援）に向けた取組】を調査する構成となっています。④【経営戦略と紐付いた女性活躍に向けた取組】の調査については、別途「b.なでしこ銘柄調査票（Word調査票）」にご回答ください。）
※各区分へはこちらから移動できます

①【キャリア形成支援の推進状況に関する項目】

②【共働き・子育て（両立支援）の推進状況に関する項目】

③【経営戦略と紐付いた共働き・子育て（両立支援）に向けた取組】

【回答の定義】公表時は下記の回答の定義がわか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・役職が存在しない場合：「なし」と入力
- ・制度・役職が存在するが該当がない場合：「0」と入力
- ・制度・役職が存在するが回答を控えた場合：（空欄）

ただし「指名委員会等設置会社」以外の企業は、「執行役数」の設問（4.5）に「0」と入力してください。

【凡例】

スクリーニング項目：●

スコアリング項目：○

結果公表項目：★

【回答必須項目】

0 応募対象をご記入ください。

0.1 令和5年度「なでしこ銘柄」へのご応募 ★

※「なでしこ銘柄」に選定されるためには、「b.なでしこ銘柄調査票（Word調査票）」にもご回答いただく必要があります。

0.2 令和5年度「Nextなでしこ 共働き・子育て支援企業」へのご応募 ★

※「Nextなでしこ 共働き・子育て支援企業」のみご応募の場合、「b.なでしこ銘柄調査票（Word調査票）」のご回答は必須ではありません。

1 貴社の基本情報をご記入ください。

直近の情報を記載してください。

※直近の情報とは、本調査の調査票ご提出時点を指します。

1.1 企業名（正式名称）★

1.2 業種 ★ ※自社の業種の調べ方は募集要領P13をご確認ください。

1.3 証券コード（4桁）★

1.4 女性活躍推進等に関する開示媒体（URL）★

※最も詳しく記載されている媒体のURLを2、3程度ご記載ください。

1.5 貴社の直近の会計年度末の年月をご記入ください。★

（備考欄）

1.6 組織形態と、本調査におけるご回答範囲についてお答えください。

なお、このご回答範囲が、選定後の貴社における「なでしこ銘柄」または「Nextなでしこ 共働き・子育て支援企業」ロゴマークの利用が可能な対象企業範囲となります。

1. 持株会社制を採用していない、あるいは事業持株会社で自社単体で回答
2. 国内グループ主要企業の合算で回答（事業持株会社以外の持株会社制を採用している場合は、持株会社も含めてご回答ください）
3. 国内の全連結グループ企業で回答

1.7 1.6で「2」「3」を選択された場合、ご回答の範囲に含まれる企業名を全て、具体的に正式名称でご記入ください。★

1.8 「なでしこ銘柄」または「Nextなでしこ 共働き・子育て支援企業」に選定された企業及び本項目に同意いただいた企業については、社名および本調査票

の一部内容を公表させていただく予定です。公表に同意いただけますか。●

※公表に同意いただけない場合、回答企業として企業名が公表されません。また、「なでしこ銘柄」及び「Nextなでしこ 共働き・子育て支援企業」選定の審査対象外となります。

選択してください

2 貴社の女性活躍推進における情報開示の状況をご記入ください。●

2.1 女性活躍推進法の施行により、101人以上の企業では、自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析とそれらを踏まえた行動計画の策定・周知・公表・届出が義務付けられていますが、策定していますか。

※「行動計画の策定・周知・公表・届出」に関する確認範囲について

・本調査に「持株会社制を採用しておらず、自社単体で回答」の場合：その会社単体での対応状況を回答ください。

・本調査に「国内グループ主要企業の合算で回答」または「国内の全連結グループ企業で回答」の場合：回答に含まれる主要な企業の対応状況を回答ください。

※100人以下の企業であっても行動計画の策定をしている場合は「策定しています」とご回答ください。

選択してください

2.2 厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」で女性管理職比率を開示していますか。

選択してください

3 貴社における取締役の女性活躍状況をご記入ください。（回答範囲：1.1に記載した上場会社単体）

直近の実績を記載してください。

※スクリーニングに使用しますため、「国内グループ主要企業の合算で回答」または「国内の全連結グループ企業で回答」の企業につきましても、1.1に記載した上場会社単体の数値をご回答ください。

※直近の実績とは、本調査の調査票ご提出時点を指します。

3.1 取締役数

名

うち女性取締役数 ●

名

①【キャリア形成支援の推進状況に関する項目】（定数）※回答範囲：1.1、1.7の回答範囲企業についてご回答ください（数値の場合は回答範囲企業の合算数をご回答ください）

4 貴社における、役員等の女性活躍状況をご記入ください。

※上場会社単体を回答範囲としている企業は、上場会社単体で回答してください。

4.1 ご回答範囲企業は監査役会設置会社か委員会設置会社（監査等委員会設置会社／指名委員会等設置会社）のどちらに該当しますか。

1. 回答範囲の企業はすべて監査役会設置会社
2. 回答範囲の企業はすべて委員会設置会社
3. 回答範囲の企業に監査役会設置会社と委員会設置会社が混在する

選択してください

→「1」とお答えの方は、下記4.2、4.3、4.4、4.6についてご回答ください。

また、4.5には「0」を入力してください。

→「2」とお答えの方は、下記4.2、4.3、4.5、4.6についてご回答ください。

→「3」とお答えの方は、下記4.2、4.3、4.4、4.5、4.6についてご回答ください。

■直近の実績を記載してください。回答に際しては、「ご回答に際しての前提」「用語定義」をご参照ください。

※直近の実績とは、本調査の調査票ご提出時点を示します。

※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してください。

※「3」でお答えの上場会社単体ベースと同数であっても、省略せずに数値をご記入ください。

4.2 取締役数		名	うち女性取締役数		名
4.3 4.2のうち、社内取締役数		名	うち女性社内取締役数		名
4.4 監査役数		名	うち女性監査役数		名
4.5 執行役数 ※指名委員会等設置会社の場合以外「0」を入力		名	うち女性執行役数		名
4.6 執行役員数		名	うち女性執行役員数		名
(1) 役員に占める女性の割合 ○★	#DIV/0!	%	※自動計算 ※指名委員会等設置会社の場合は「執行役」も含みます		
(2) 取締役に占める女性の割合 ○★	#DIV/0!	%	※自動計算		
(3) 社内取締役に占める女性の割合 ○★	#DIV/0!	%	※自動計算		
(4) 執行役員に占める女性の割合 ○★	#DIV/0!	%	※自動計算		

5 貴社における、女性の活躍状況をご記入ください。

直近会計年度のデータを記載してください。

5.1 管理職数		名	うち女性管理職数		名
5.2 課長相当職数		名	うち女性課長相当職数		名
5.3 係長相当職数		名	うち女性係長相当職数		名
5.4 正社員採用数		名	うち女性正社員採用数		名
5.5 正社員数		名	うち女性正社員数		名
5.6 執行役員に昇進した人数		名	うち執行役員に昇進した女性人数		名
5.7 課長相当職に昇進した人数		名	うち課長相当職に昇進した女性人数		名
(1) 管理職に占める女性の割合 ○★	#DIV/0!	%	※自動計算		
(2) 係長相当職に占める女性の割合 ○★	#DIV/0!	%	※自動計算		
(3) 正社員採用に占める女性の割合 ○★	#DIV/0!	%	※自動計算		
(4) 正社員に占める女性の割合 ○★	#DIV/0!	%	※自動計算		
(5) 直近年度に昇進した階層ごとの男女の差異					
■ 管理職					
(5-1) 女性係長相当職のうち、課長相当職に昇進した女性の比率	#DIV/0!	%	※自動計算 課長相当職に昇進した女性人数／女性係長相当職数		
(5-2) 男性係長相当職のうち、課長相当職に昇進した男性の比率	#DIV/0!	%	※自動計算 課長相当職に昇進した男性人数／男性係長相当職数		
(5-3) 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 ○★	#DIV/0!	%	※自動計算 男性を100%とした場合の女性の数値		
■ 執行役員					
(5-4) 女性管理職のうち、執行役員に昇進した女性の比率	#DIV/0!	%	※自動計算 執行役員に昇進した女性人数／女性管理職数		
(5-5) 男性管理職のうち、執行役員に昇進した男性の比率	#DIV/0!	%	※自動計算 執行役員に昇進した男性人数／男性管理職数		
(5-6) 管理職のうち、執行役員に昇進した比率の男女差異 ○★	#DIV/0!	%	※自動計算 男性を100%とした場合の女性の数値		
(6) 男女の管理職比率の差異 ★	#DIV/0!	%	※自動計算 「男性管理職／男性正社員」を100%とした場合の女性の数値		
5.8 男女の賃金の差異					
5.8.1 正規雇用の男女の賃金の差異 ○★		%	※男性を100%とした場合の女性の数値		
5.8.2 非正規雇用の男女の賃金の差異 ★		%	※男性を100%とした場合の女性の数値		
5.8.3 有価証券報告書の文書で男女の賃金の差異について状況の分析や今後の対策について説明を行っていますか。★					
5.8.4 上記5.8.3で説明を行っている場合、その説明内容をご記入ください (任意) ★					

6 貴社における、女性の活躍状況の経年変化についてご記入ください。

過去の会計年度のデータを記載してください。

6.1 女性管理職比率					
6.1.1 女性管理職比率 (直近会計年度)	#DIV/0!	%	※5(1)の数字の転記		
6.1.2 女性管理職比率 (5期前。直近が2022年度の場合は2017年度)		%	※組織再編等の事情がある場合は、備考欄にご記載ください。		
6.1.3 女性管理職比率 (10期前。直近が2022年度の場合は2012年度)		%	※組織再編等の事情がある場合は、備考欄にご記載ください。		
(1) 5期間の女性管理職比率の変化率 ★	#DIV/0!	%	※自動計算		
(2) 10期間の女性管理職比率の変化率 ★	#DIV/0!	%	※自動計算		
(備考欄) 数値の説明を希望する場合はこちらにご記載ください。 ★					

②【共働き・子育て（両立支援）の推進状況に関する項目】（定量） ※回答範囲：1.1、1.7の回答範囲企業についてご回答ください（数値の場合は回答範囲企業の合算数をご回答ください）

7 貴社の共働き・子育て（両立支援）の実施状況をご記入ください。直近会計年度のデータを記載してください。

全ての従業員を対象とする柔軟な働き方の状況

7.1 正社員のか月あたりの平均法定外労働時間 ○★		時間			
7.2 正社員の平均法定外労働時間の男女差異 ★		%	※男性を100%とした場合の女性の数値		
7.3 法定外労働時間が1か月あたり45時間以上の正社員の割合★		%			
7.4 正社員の年次有給休暇取得率 ○★		%			

共働き・子育て（両立支援）の推進状況

7.5 女性正社員の育児休業からの復帰率 ○★		%			
7.6 男性正社員の育児休業の取得率 ○★		%			
7.7 男性正社員の育児休業の平均取得日数 ○★		日			
7.8 男性正社員の平均勤続年数		年	女性正社員の平均勤続年数		年
(1)正社員の平均勤続年数の男女差異 ○★	#DIV/0!	%	※自動計算 男性を100%とした場合の女性の数値		

8 貴社における、下記の取組に関して該当するものをご回答ください。（設問の趣旨は募集要領P5～8をご確認ください。）

あてはまるもの全てに「1」を入力し（複数回答可）、「その他」に「1」を入力した場合は必ずその内容について主たる取組を1つのみ記述してください。

8.1 全ての従業員が働きやすい制度

8.1.1 【育児・介護以外でも理由を問わず従業員の希望に応じて働く時間を選べる制度を導入している】○

- (a) 一定の期間であらかじめ定めた総労働時間の範囲内で、従業員が日々の始業・終業時刻、労働時間を自ら決めることのできる制度（1日の勤務時間が固定されていないもの。「フレックスタイム制度」等の呼称や、コアタイムの有無は問わない）
- (b) 時差勤務制度（1日の所定労働時間は固定されているが、始業時間及び終業時間を選択できる等の制度）
- (c) 時間単位で有給を取得出来る制度（中抜けの時間を時間単位の有給休暇として扱うことが出来る制度を含む。）
- (d) 有給休暇の時間取得を伴わず、一部の時間帯だけ中抜けをし、中抜けした分の時間を始業時刻の前倒し、または終業時刻の後倒しにまわすことが出来る制度（中抜け制度のうち、中抜けの時間を時間単位の有給休暇として扱わないもの。）
- (e) 通常の勤務日数よりも少ない日数で働く短日数勤務制度（例えば週に3日間の勤務とすることが出来る、等）
- (f) 通常の勤務時間よりも短い時間で働く短時間勤務制度（例えば1日6時間の勤務とすることが出来る、等）
- (g) 所定外労働・法定外労働を制限する制度
- (h) その他（記述必須）

その他に「1」を記入した場合はその内容を必ず記述してください。→

8.1.2 【育児・介護以外でも理由を問わず従業員の希望に応じて働く場所を選べる制度を導入している】○

- (a) 在宅勤務でのテレワーク制度（就業規則に関連する規定が定められているかや、実施日数、対象者については問わない）
- (b) 在宅勤務以外のテレワーク制度（自宅以外でも仕事ができるシェアオフィス等の利用を含む、その他同上）
- (c) テレワークの環境整備のための設備提供・経済的補助（電気通信費相当金額の支給や追加的に必要となる設備（モニター等）の提供・購入金額補助等を含む）
- (d) 転勤するエリアを限定する、あるいは転居を伴う転勤や転勤が一切ない勤務地限定制度
- (e) その他（記述必須）

その他に「1」を記入した場合はその内容を必ず記述してください。→

8.1.3 【働く時間を削減するための制度・取組を実施している】○

- (a) ノー残業デー、一定時間以降の残業禁止日等の設置
- (b) 1日の勤務終了後、翌日の出社までの間に、一定時間以上の休息時間（インターバル）を設けることで、従業員の生活時間や睡眠時間の確保を目的とした勤務間インターバル制度
- (c) 法定よりも短い時間での、従業員一人当たりの月や週、日などでの残業時間の独自の上限設定
- (d) 有給の取得目標日数を設定し、目標日数取得の推奨を呼び掛ける取組
- (e) 人事評価制度において、時間あたり成果や生産性に対する評価を重視する仕組み
- (f) 全従業員に向けた長時間労働改善を目的とした意識・行動を改善する研修・トレーニング
- (g) 管理職層に向けた長時間労働改善を目的としたマネジメントスキルを高める研修・トレーニング
- (h) 管理職層の実労働時間の上限の設置
- (i) その他（記述必須）

その他に「1」を記入した場合はその内容を必ず記述してください。→

8.2 全ての従業員の自律的なキャリア形成支援 ○

- (a) 全従業員を対象とした、自律的にキャリアプランを考える・キャリアデザインを促す等を目的とした研修
- (b) ポストや職種要件を公開して応募者を募る社内公募制度
- (c) ライフイベント等により一時的に業務に制限がかかる従業員についても、年齢や勤続年数のみならず本人の能力に基づいて昇進・登用・異動を行う制度
- (d) リスキルやアップスキル（中長期的な学びの機会含む）、他の経験取得を支援する自己研鑽支援制度（休暇取得や費用補助等）
- (e) 転勤を伴う異動の可能性がある従業員も自身のキャリアプランに合わせて、転勤を伴う異動や異動時期を選択できる制度（採用や雇用の段階から転勤に制限をかけている場合は8.1.2（d）に該当することとする）
- (f) 退職した従業員が再度出戻りを希望する際に採用試験の簡略化など優遇的な措置を行う制度（「カムバック制度」、「アルムナイ制度」等）
- (g) 非正規社員から正社員への転換制度
- (h) 女性のキャリア継続に向けた健康課題に関する支援（女性の健康に関する全従業員を対象とした研修、福利厚生としてのフェムテック等サービスの提供、不妊治療のための特別休暇の有無等）
- (i) その他（記述必須）

その他に「1」を記入した場合はその内容を必ず記述してください。→

8.3 共働き・子育ての実現に向けた支援 ○

- (a) 全従業員を対象とした、結婚・出産等のライフイベントを経験する前からの、将来的な働き方やキャリアに関する情報発信・相談機会等
- (b) 育児取得者を対象とした育休復帰後に向けたキャリア相談・メンタリング等
- (c) 共働き・子育てのロールモデルとなりうる従業員との座談会等
- (d) 配偶者（社外含む）の転勤（国外・国内は問わない）に随伴する際などに、一定期間の休業を認める制度
- (e) 出産・育児等により休業・短時間勤務を行っている人がいる職場における代替要員の確保
- (f) 育児取得・復帰時の配偶者（社外含む）に向けた面談や情報発信
- (g) 法定の育児休業等とは別に設けている子の看護のための休暇制度
- (h) その他（記述必須）

その他に「1」を記入した場合はその内容を必ず記述してください。→

8.4 意識改革・風土醸成 ○

- (a) 全従業員を対象とした、「多様な人が活躍しやすい職場であること」の重要性・意義への理解を促進する研修
- (b) 全従業員を対象とした、アンコンシャス・バイアスに関する研修
- (c) 全従業員を対象とした、出産・育児等に関する社内制度への理解を促進する研修
- (d) 従業員の働き方やキャリア形成に関する意識・意見等を把握する仕組み（1on1の実施等）
- (e) その他（記述必須）

その他に「1」を記入した場合はその内容を必ず記述してください。→

9. 貴社における、共働き・子育ての実現に向けて制度・取組をどのように推進しているかについてご記入ください。

あてはまるもの全てに「1」を入力し（複数回答可）、「その他」に「1」を入力した場合は必ずその内容について主たる取組を1つのみ記述してください。

9.1 全ての従業員のエンゲージメントの向上についてどのように推進していますか。あてはまるものを全てご回答ください。○

- (a) 従業員への意識調査（モチベーション、エンゲージメント調査等含む）を通じて現状を把握している
- (b) 現状を把握したうえで、必要に応じて更なる施策を講じている（ここでは、施策内容は問わない）
- (c) 従業員エンゲージメントを向上させることの重要性・意義について経営トップがメッセージを発信している
- (d) 役員報酬算定基準の指標等、経営層・管理職層の評価の一部に、(a)意識調査の結果を組み込んでいる
- (e) 従業員への意識調査（モチベーション、エンゲージメント調査等含む）で得られた結果を踏まえ、現状分析と今後の方針についてステークホルダーに発信している

9.2 共働き・子育てを可能にする全ての従業員の働きやすさの実現をどのように推進していますか。あてはまるものを全てご回答ください。○

当てはまる取組について開示媒体も必ず入力してください。（当てはまる選択肢に「1」を入力していた場合でも、開示媒体に入力が無い場合は加点の対象外となります。）

【開示媒体】注：247行目に記載の開示媒体a～jの中から選んで記入（複数回答可）

- (a) 経営トップが自ら、全ての従業員の働きやすさの実現の重要性・意義についてメッセージを発信するなど、社内全体の取組をリードしている
- (b) 経営戦略において全ての従業員の働きやすさの実現がなぜ重要であるか等を言葉で明確化し、発信している
- (c) 全ての従業員の働きやすさの実現に関する取組の実施と、自社の企業価値向上との繋がりについて、指標等を用いてモニタリングをし、その評価結果を取りまとめている
- (d) 全ての従業員の働きやすさの実現に向けての取組内容（制度導入等含む）を社外に発信している
- (e) 定例の経営会議において、役員間で全ての従業員の働きやすさの実現に向けた取組を議論し、経営トップが確認している
- (f) その他（記述必須）

その他に「1」を記入した場合はその内容を必ず記述してください。→

--

9.3 共働き・子育てを可能にする全ての従業員の自律的なキャリア形成支援をどのように推進していますか。あてはまるものを全てご回答ください。○

当てはまる取組について開示媒体も必ず入力してください。（当てはまる選択肢に「1」を入力していた場合でも、開示媒体に入力が無い場合は加点の対象外となります。）

- (a) 経営トップが自ら、全ての従業員の自律的なキャリア形成の重要性・意義についてメッセージを発信するなど、社内全体の取組をリードしている
- (b) 経営戦略において全ての従業員の自律的なキャリア形成がなぜ重要であるか等を言葉で明確化し、発信している
- (c) 全ての従業員の自律的なキャリア形成支援に関する取組の実施と、自社の企業価値向上との繋がりについて、指標等を用いてモニタリングをし、その評価結果を取りまとめている
- (d) 全ての従業員の自律的なキャリア形成に向けての取組内容（制度導入等含む）を社外に発信している
- (e) 定例の経営会議において、役員間で全ての従業員の自律的なキャリア形成に向けた取組を議論し、経営トップが確認している
- (f) その他（記述必須）

その他に「1」を記入した場合はその内容を必ず記述してください。→

--

注：開示媒体は以下から選択

- a. 中期経営計画公表資料
- b. アニュアルレポート・統合報告書
- c. コーポレート・ガバナンス報告書
- d. 有価証券報告書
- e. サステナビリティ報告書
- f. 厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」
- g. 採用情報サイト・文書（外部も含む）
- h. a～g以外の自社webサイト・文書等
- i. イン트라ネットなどの社内情報
- j. 公表していない

10 えるぼし・くるみんの取得状況についてご回答ください。★ ※回答範囲：1.1に記載した上場会社単体についてご回答ください

選択してください

選択してください

以下の各項目を確認のうえ、該当するものに必ず「1」を入力してください。

※下記にある法人としての法令遵守違反がない場合は、全項目に「1」が入ります。

※法令遵守状況その他社会通念に照らしてふさわしくないと判断される場合には、

※選定後から2025年3月末日までに、法令遵守状況に関する情報が虚偽であったこと

法令遵守状況その他社会通念に照らしてふさわしくないと判断される事実が生じ

(1) 労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法

	違反して、勧告を受けていない。
	(2) 労働基準法、労働安全衛生法又は最低賃金法に違反して、送検されていない。
	(3) 違法な長時間労働、過労死又は裁量労働制の不適な運用が複数の事業場で認められたこと等により、経営トップが都道府県労働局等からは正指導を受け、企業名が公表されていない。
	(4) 長時間労働等に関する重大な労働関係法令（※）に関し、労働基準監督署から是正勧告書を交付されていない、又は労働基準監督署からは正勧告書を交付され、是正期日までに是正報告を行っている。
	(5) 障害者雇用促進法第46条第5項又は第6項に基づく勧告に係る第47条に基づく公表がされていない。
	(6) 高齢者雇用安定法第10条第2項に基づく勧告に係る同条第3項に基づく公表がされていない。
	(7) 労働者派遣法第49条の2第1項に基づく勧告に係る同条第2項に基づく公表がされていない。
	(8) 職業安定法（昭和22年法律第141号）第5条の3第1項（労働者の募集を行う者に係る部分に限る。）の規定に違反する行為をし、同法第48条の3第1項に基づく命令又は同条第2項に基づく勧告に係る同条第3項に基づく公表がされていない。
	(9) a 外国人技能実習法第15条第1項に基づく改善命令若しくは第16条第1項に基づく認定取消に係る第15条第2項若しくは第16条第2項に基づく公示がされていない。
	b 外国人技能実習機構から改善勧告書を交付されていない、又は外国人技能実習機構から改善勧告書を交付され、改善期日までに改善報告を行っている。
	(10) a 従業員の過労死若しくは自殺に関し、労働基準監督署から従業員等に対し労災保険給付決定がされていない。
	b 従業員の過労死若しくは自殺に関し、損害賠償請求において支払いを命ずる旨の判決が確定していない。
	(11) 前各項目に掲げるものの他、日本国の法令に基づき行政処分、行政指導（企業名が公表されたものに限る。）若しくは行政罰を受けていない、又は送検されていない。

特定条項とは、下記の条項を指します。

第 1 労働基準法第4条、第5条、第15条第1項および第3項、第24条、第32条、第34条、第35条第1項、第36条第6項（第2号および第3号に係る部分に限る。）、第37条第1項および第4項、第39条第1項、第2項、第5項、第7項および第9項、第56条第1項、第61条第1項、第62条第1項および第2項、第63条、第64条の2（第1号に係る部分に限る。）、第64条の3第1項、第65条、第66条、第67条第2項の規定並びに第141条第3号（労働者派遣事業の適正な運営確保 および派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号）第44条（第4項を除く。））の規定により適用する場合を含む。）

※必ず回答してください。

※該当する場合は必ず「1」を入力してください。

☐ 賛約します

個人情報の取り扱いについて

次の設問13.1で貴社のご連絡先をご記入いただきます。このご連絡先は、以下の目的で利用いたします。

- ・本調査のご回答内容について確認する際の連絡先として
- ・本調査のセルフチェックシートの連絡先として
- ・「令和5年度なしでし銘柄」または「令和5年度Nextなしでし 共働き・子育て支援企業」に選定された企業へご連絡する際の連絡先として
- ・「令和5年度なしでし銘柄」または「令和5年度Nextなしでし 共働き・子育て支援企業」に選定された企業や、その他の優れた取組を実施している企業の事例を紹介する際に、当該企業に紹介内容をご確認いただくための連絡先として
- ・次年度の調査開始時のご案内先として

(なでしこ総務選定・普及事業および女性リーダー育成研修事業) | を受託したEY新日本有限責任監査法人が取得・管理し、

上記目的に利用したのも経年半のFY毎日本有限責任監査法人は事業の終了後速やかに廃棄します。

なお、経済産業省においては、今回等企業のデータを上記目的のために管理・利用いたします。

本調査に回答いただいたことをもって、上記について同意いただいたものといたします。

13.1.1 所屬部署

13.1.1 所屬部署

13.1.2 役職

12.1.3 プログラム名

12.1.4 住宿

13.1.5 電話番号（出番）……………（4頁）

13.1.5 電話番号 (半角・ハイフン)

13.1.6 メールアドレス (半角)

7 国税庁の法人番号（13桁）

【アンケート項目】

下記質問は、「なでしこ銘柄」「Nextなでしこ 共働き・子育て支援企業」選定の審査対象外のアンケートとなります。アンケートのご回答には文字数制限はありません。

女性活躍推進に関する特徴的な取組を実施する企業を「注目企業」として選出し、経済産業省HPにて紹介する予定です。

本アンケート項目に記載された事例の中から選出しますので、掲載を希望される場合、下記のテーマについて貴社の取組事例をご記入ください。

【テーマ】

- 1.1 女性従業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、フェムテックの活用等の取組をしていますか。

選択してください

- 1.2 ①はい を選択した場合、フェムテックの活用等の具体例をご記入ください。

- 2 男性従業員の育児休業取得を促進するために、貴社においてどのような取組を行っていますか。ご記入ください。

※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。「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言及された参照先に記載の掲載内容は、審査対象とはなりません。なお、参照先を掲載する際は、当該参照先のどこを参照すればよいかについても記載ください。（例：統合報告書●ページから●ページ）

※有価証券報告書での主な開示項目については 4.1 の回答に含めて記載してください。また、その他、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、回答時点の状況について記載してください。

※回答に当たっては応募要領の 31～34 ページ、47～53 ページをご確認の上、参考になしてください。

令和 5 年度女性活躍度調査票（b. なでしこ銘柄調査票）

【④経営戦略と紐付いた女性活躍に向けた取組（定性・記述式）】

企業名	●●株式会社		
業種		証券コード	
女性活躍推進等に関する開示媒体 (3 つ程度)	http://www.●● (URL またはハイパーリンクの貼付可←←貼付け時はこちらの文字を削除ください)		

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

各項目の回答文字数を「回答文字数」欄に記載してください。

「設問 1. ～ 4. 」までの記入欄が 4 ページを超えた場合は、無効となり、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ご記入ください。

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

回答した文字数をこちらにご記入ください→（ 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ご記入ください。

（約 1,000 字）

回答した文字数をこちらにご記入ください→（ 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ご記入ください。

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／目標値をそれぞれご記入ください。（「現状」は直近 1 年間を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、経営戦略や企業の課題等と紐づけてご記入ください。（約 500 字）

回答した文字数をこちらにご記入ください→（ 字）

※文字数は「指標及び目標値の設定理由」のみが対象です。（指標の名称・内容、各時点の値についてはカウント不要です）

指標	指標名称・内容	設定当初（●●年）	現状（●●年）	目標値（●●年）
1				
2				
3				
指標及び目標値の設定理由（約 500 字）				

2.2 2.1 で記載いただいた目標に対する、これまでから現在の取組とその達成状況、及び課題をご記入ください。また、今後目指す目標に向けた具体的なアクションもご記入ください。（約 1,000 字） 回答した文字数をこちらにご記入ください→（ 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ご記入ください。

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ご記入ください。（約 1,000 字） 回答した文字数をこちらにご記入ください→（ 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ご記入ください。

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ご記入ください。（約 800 字）

回答した文字数をこちらにご記入ください→（ 字）

【参考資料等】（上限 2 ページ） ※ページ数を超過した分については、審査及び公表時の対象外となります。

参考＜●●＞