令和６年度産業経済研究委託事業
（「なでしこ銘柄」「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」選定・普及事業および女性リーダー育成研修事業）

調査報告書

2025.3.31

EY新日本有限責任監査法人

Building a better working world

目次

章	見出し	ページ数
	令和６年度産業経済研究委託事業の目的	2
1	令和６年度「なでしこ銘柄」「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」選定事業の実施概要	3
	今年度「なでしこ銘柄」「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」選定・普及事業の実施背景と目的	4
	今年度事業の特徴	5
	今年度事業の実施内容	6
	回答インセンティブの設計	7
	委員会の設置・運営、運営委員	10
2	調査・選定の実施	11
	調査票及び回答方法	12
	調査票の設計	13
	定量項目（共通調査票）	14
	定性・選択式項目（共通調査票）	18
	定性・記述式項目（なでしこ銘柄調査票）	19
	選定方法の設計	20
	（参考）スクリーニング要件の整理	21
	募集要領の作成	22
	FAQリストの作成	23
	選定までのスケジュール	24
	応募結果	25
	「なでしこ銘柄」選定企業の確定	26
	「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」選定企業の確定	28
	「なでしこ銘柄」「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」選定発表会の実施	29
3	公表資料の作成	32
	「なでしこ銘柄」レポート	33
	セルフチェックシート（回答企業用）	34

章	見出し	ページ数
	セルフチェックシート（一般公開用）	35
	定量データ一覧	36
	「なでしこ銘柄」選定企業事例集	37
	「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」選定企業事例集	38
	注目企業レポート	39
	ロゴマークの交付	40
	英語レポートの作成	41
4	令和６年度「なでしこ銘柄」「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」選定・普及事業のまとめ	42
	令和６年度回答企業の定量データ及び示唆	43
	令和６年度回答企業の記述回答分析	52
	「なでしこ銘柄」選定企業の特徴	54
	「なでしこ銘柄」選定企業の業績パフォーマンス	62
	「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」の特徴	64
	次年度に向けた課題整理・検討事項	69
5	女性リーダー育成研修事業（WIL）	70
	WILの実施事業の背景と実施内容	71
	WIL参加企業	73
	WIL講演内容	74
	グループ別政策研究成果報告会・修了式の実施	75
	受講者アンケートを踏まえた次年度に向けた課題と改善策	76
別添	令和６年度女性活躍度調査（共通調査票）	
	令和６年度女性活躍度調査（なでしこ銘柄調査票）	

令和６年度産業経済研究委託事業の目的

- 我が国の就労人口の維持及び企業の競争力強化の観点から必要不可欠な「女性活躍推進」を促進するため、本事業においては「なでしこ銘柄」等の選定と、女性リーダー研修「WIL」を実施する。
  - 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。
  - 「なでしこ銘柄」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を通じ、そうした企業に対する投資家の関心を一層高め、各社の取組を加速化することを狙いとして実施してきた。令和5年度からは「共働き・共育てを可能にする男女問わない両立支援」に関する取組が特に優れた企業を、新たに「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」として選定している。
  - また、指導的地位に占める女性の割合向上のため実施している、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」においては、「政府関係者・企業経営者等よる勉強会」「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ている。
  - 本年度は、両事業について昨年度までの事業における課題を踏まえて実施方法やスキームを改善し、実行する。

1.令和６年度「なでしこ銘柄」「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」選定事業の実施概要

Confidential – All Rights Reserved – Ernst & Young ShinNihon LLC

今年度「なでしこ銘柄」「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」選定・普及事業の実施背景と目的

今年度「なでしこ銘柄」「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」選定・普及事業は以下の背景を踏まえ、実施した。

【変化の大きい時代におけるダイバーシティ経営の重要性】

グローバルな経営環境や労働市場の供給構造が大きく変化する中で、競争に勝ち抜いていくためには、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鍵となる。

海外でDEIに関して様々な議論が起こっているが、日本企業の競争力強化のため、女性活躍をはじめとするダイバーシティ経営に取り組むことが重要であることに変わりはない。

国内では、女性活躍推進法の期限を延長すること、男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表を、常時雇用する労働者の数が101人以上の企業に義務付けること、女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の健康上の特性に配慮して行われるべき旨を明確化すること等を内容とする改正法案が国会に提出されており、女性活躍推進の取組とそれに係る情報公表がますます重要になってきている。

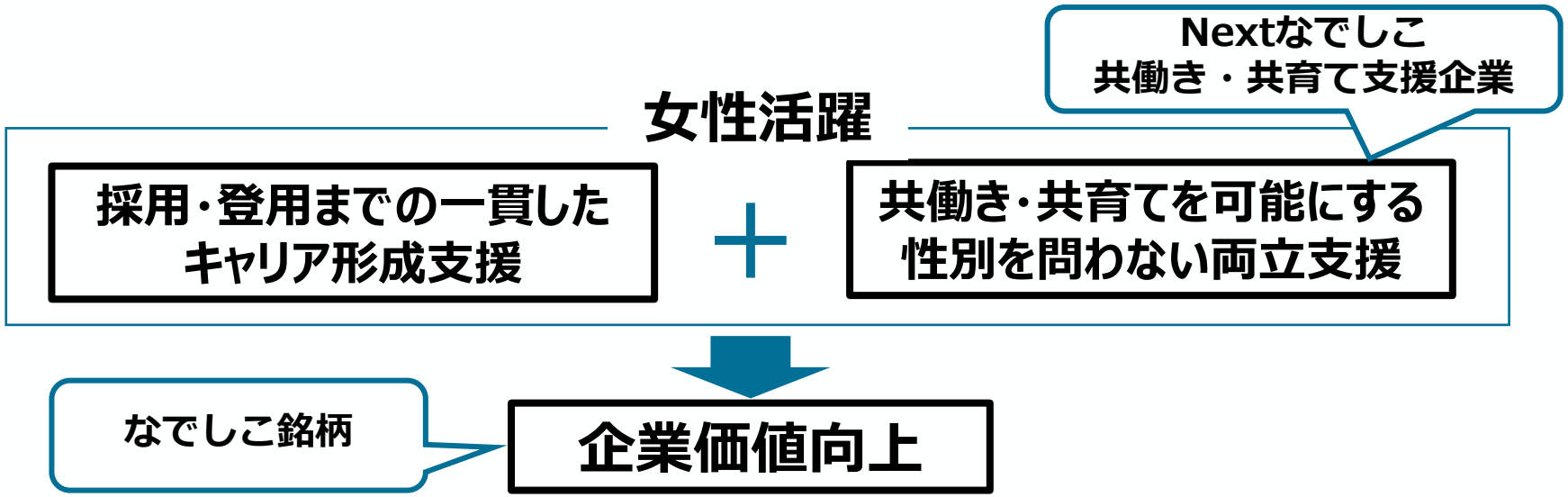
【なでしこ銘柄の取組】

「なでしこ銘柄」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。

令和6年度においても、上記の動向や過去の改訂に基づき、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した。また、令和5年度から引き続き、「共働き・共育て支援（性別を問わない両立支援）」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」を選定した。

今年度事業の特徴

- 令和６年度の「なでしこ銘柄」「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」選定・普及事業は、令和５年度の実施方針を基本的に踏襲するかたちで、下記のとおり実施した。
  - **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・共育て支援（性別を問わない両立支援）」を両輪で進める**ことが重要という考えのもと、そのような企業を**「なでしこ銘柄」**として選定した。
  - **「共働き・共育てを可能にする性別を問わない両立支援」に関する取組が特に優れた企業**を、**「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」**として選定した。



今年度事業の実施内容

- 令和6年度は、「なでしこ銘柄」を18業種から23社選定した。
- また、「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」を16社選定した。

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６年（2024年）8月26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6年（2024年）8月26日 （月）10:00～令和6年（2024年）10月18日 （金）16:00	
銘柄選定企業数	23社（18業種1~2社程度）	16社（18業種で各0~2社程度）
応募書類	調査票2点 a. 共通調査票（定量＋選択式定性） b. なでしこ銘柄調査票（記述式定性）	調査票１点 a. 共通調査票（定量＋選択式定性）

令和６年度「なでしこ銘柄」選定に用いる業種分類（TOPIX-17の分類を利用※）					
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

（※） TOPIX-17の業種区分の「情報通信・サービスその他」については、「情報通信」と「サービスその他」に分割。

回答インセンティブの設計（過年度選定企業の声の掲載）

- グロース・スタンダード市場や地方に本社をおく企業の応募拡大を目指し、今年度の応募要領に、過去の選定企業のうちグロース・スタンダード市場の企業や地方に本社を置く企業のヒアリング結果（応募動機、選定後の資本市場・労働市場からの評判等）を募集要領に記載し、当該企業に対しての応募動機の向上を図った。
  - ヒアリングは、昨年度比較的応募割合が低かった※1**地方に本社を置く企業やグロース・スタンダード市場**の中から積極的にご応募をいただき、なでしこ銘柄・Nextなでしこ共働き・共育て支援企業に選定された企業※2の一部に対して実施した。

応募の動機

- ダイバーシティ推進に関するプロジェクトを長年実施してきた成果として、**多様な人材が活躍できる企業であることを社内外に発信したく、応募した**。（A社）
- 地域でお客様の夢をかなえるという経営理念に基づき、地域のお客様と持続的な発展を目指していくにあたっての最大の柱は人材。この考えに基づき、**自社が長年実施してきた女性活躍推進が、外部からどう評価されるかを知るために応募した**。（B社）
- 十数年前から働き方改革に取り組み始めた。従業員の多能化を進めて、組織の枠に縛られず様々な領域にチャレンジできる自律分散型組織になった。こういった**男女問わない活躍を目指す企業方針が「Nextなでしこ」の特徴に合致していると思い、応募**した。（C社）

（※１）上場企業を本社所在地別（都内/都外）・市場別の各属性で区分し、当該企業数に対するなでしこ銘柄応募企業数の割合を算出。

（※２）A社：東京都に本社を置くグロース・スタンダード市場の企業
B社：東京都以外に本社を置くプライム市場の企業
C社：東京都以外に本社を置くグロース・スタンダード市場の企業

回答インセンティブの設計（過年度選定企業の声の掲載）

選定後の社外からの反響

（資本市場）

- **投資家から非財務情報に関するアピールポイント**を問われた際に、なでしこ銘柄選定をアピールした。　（A社）
- なでしこ銘柄でどの部分が評価されたのか質問されるなど、**投資家の女性活躍に対する関心に答える**ことができた。（B社）

（労働市場）

- **採用ページ等にロゴマークを掲載し、女性活躍推進や働きやすさをアピールする**予定。（A社、B社、C社）

（その他）

- 雑誌からの取材や講演会への参加など**外部への発信機会が増え**、自社の取り組みの更なる周知に繋がった。（B社、C社）
- **同業他社から、選定をきっかけに、関連する取組について問い合わせがあり**、女性活躍に関連する業界横断的な繋がりを持てるようになった。（B社）
- 選定されたことを新聞広告で発信したことで、**これまでビジネス上付き合いのなかった企業との関わりが増えてきた。**　（C社）

※A社：東京都に本社を置くグロース・スタンダード市場の企業
B社：東京都以外に本社を置くプライム市場の企業
C社：東京都以外に本社を置くグロース・スタンダード市場の企業

回答インセンティブの設計（なでしこ銘柄調査票記載の際の留意点）

- 企業の価値創造ストーリーと紐付く女性活躍の取組を記載しやすくなるよう、なでしこ銘柄調査票の記載に関する留意点を下記のとおり募集要領に記載した。
  - 回答において最も重要なポイントは、自社の経営戦略の中で女性活躍をどう位置付け、その取組の成果をどのように企業価値につなげているかを**自社の言葉で語っていただくこと**であり、**企業価値の創造に関するストーリーは企業によって異なるもの**。
  - 上記を前提として、価値創造ストーリーの流れの一例を以下に掲載。

【価値創造ストーリーの流れの一例】

1. 課題認識・戦略

2. インプット
（目的を明確化した具体的取組）

3.アウトプット
（進捗をどのようにモニタリングするか）

4-1. アウトカム
（取組自体の成果（創造性、生産性等））

4-2. アウトカム
（財務パフォーマンス、リスクマネジメント効果発揮等）

5. 情報開示・ステークホルダーとの対話

左記の流れの考え方

✓ 企業経営上の課題認識を踏まえた戦略立案から始まり、インプット（目的を明確化した具体的な取組）・アウトプット（進捗モニタリング）を経て、アウトカム（取組自体の成果、財務的成果への寄与）が発現する。

✓ こういった一連の流れについて適切な情報開示を行い、ステークホルダーと対話するという点も含め、左記の１～５の全体について、経営戦略と紐付いた女性活躍推進がもたらす価値創造ストーリーとして考える。

出所：人的資本経営コンソーシアム（第２期第２回会員と投資家との対話の場）三瓶委員ご説明資料をもとに経済産業省作成

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。今年度から阿部委員、藤野委員、八並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
【新規委員】阿部　正浩	中央大学経済学部　教授
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 Chair
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
武石　恵美子	法政大学キャリアデザイン学部 教授
野村　浩子	東京家政学院大学 特別招聘教授
【新規委員】藤野　英人	SBIレオスひふみ株式会社 代表取締役会長兼社長 グループCEO レオス・キャピタルワークス 代表取締役社長CIO
【新規委員】八並　純子	ニッセイアセットマネジメント株式会社 株式運用部 専門部長
【特別アドバイザー】加々美　光子	加々美法律事務所　弁護士

2.調査・選定の実施

Confidential – All Rights Reserved – Ernst & Young ShinNihon LLC

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。

項目		a.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	②共働き・共育て（両立支援）の推進状況	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	④経営戦略と紐付いた女性活躍に向けた取組
回答形態・設問数※1		定量・15問	定量・8問	定性選択式・7問	定性記述式・6問（4700字）
応募パターン	両方	○	○ ※2	○ ※2	○
	なでしこ銘柄のみ	○	○	○	○
	Nextなでしこのみ	○ ※3	○ ※2	○ ※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：Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業の選定においては、②と③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

- 「女性活躍度調査」は、「共通調査票」と「なでしこ銘柄調査票」の2種類から構成される。
- 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。また調査項目については次頁以降に示す。

定量項目（共通調査票）

- 共通調査票の調査項目は本ページから18ページまでのとおり。
- 調査票本体は、経済産業省HPにて掲載：

https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/r6chosahyo_a.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：★

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。
（※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です。

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　※	—	○	★
		男女の管理職比率の差異　※	—	—	★
		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	—	—	★
	—	【新】有価証券報告書における男女の賃金の差異についての分析	—	○	★
		【新】有価証券報告書における男女の賃金の差異についての今後の対策	—	○	★

（※）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	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				
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1か月あたりの平均法定外労働時間	—	○	★
	正社員の平均法定外労働時間の男女差異	—	—	★
	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）

【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	—	○	—
	全ての従業員の自律的なキャリア形成支援	従業員のキャリア形成支援	—	○	—
		【新】女性のキャリア継続に向けた健康課題に関する支援	—	○	—
	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の調査項目は以下のとおり。
- 調査票本体は、経済産業省HPにて掲載：
  https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/r6chosahyo_b.pdf

なでしこ銘柄調査票質問項目	
-	**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）
	1.2　女性活躍推進について、経営トップ（例：CEO）のコミットメント（約400字）
2	**経営戦略と女性活躍推進との関係を踏まえた価値創造ストーリー**
	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　目標達成に向けた現在の取組と達成状況、課題、今後のアクション（約1,000字）
	2.3　女性活躍推進のための取組によるビジネス上の成果 （女性活躍推進を企業価値向上にどのようにつなげているか具体的に）　（約1,000字）
3	**女性活躍推進についての情報開示の考え方と労働市場や資本市場からの反応・対話の実施状況（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、以下のとおりに設計した。

対象： 全上場企業 約3,900社

令和６年８月26日時点において
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）

応募

応募企業

スクリーニング

審査対象企業

審査

なでしこ銘柄
23社
（18業種各1~2社程度）

Nextなでしこ
共働き・共育て支援企業
16社
（18業種各0~2社程度）

「なでしこ銘柄」、「Nextなでしこ」共通

【回答必須項目】
- 全ての企業において回答が必須となる項目を設けた。（次ページ参考）

【スクリーニング基準】
- 選定に際し、最低限クリアしていただきたい基準を設け、スクリーニングを行った。（次ページ参考）

応募対象により異なる

下記の調査票の回答内容をスコアリングし、審査を行った。

【なでしこ銘柄】
a.共通調査票(Excel)、b.なでしこ銘柄調査(Word)

【Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業】
a.共通調査票(Excel)

<注意事項>
①法令遵守状況に１つでも「１」が入らない場合、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、選定されない。
②選定後に、女性活躍に関するスコアの前提となった情報や法令遵守状況に関する情報が虚偽であったことが判明した場合や、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た場合には、選定を取り消すことがある。

（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（なでしこ銘柄 / Nextなでしこ）
企業名等
回答範囲企業
回答内容の公表への同意
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
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）
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。
- 今年度は本編、資料編と分けることで、読みやすさを工夫した。

内容一覧

◆1.概要 …… 2
（1）「なでしこ銘柄」「Next なでしこ 共働き・共育て支援企業」とは …… 3
（2）応募パターンと応募内容 …… 5
（3-1）「なでしこ銘柄」の評価ポイント …… 7
（3-2）「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」の評価ポイント …… 8
（4）応募のメリット …… 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」の応募 …… 16
（1）応募方法 …… 17
（2）業種区分の考え方 …… 18
（3）審査の主な流れ …… 19
（4）選定発表までのスケジュール …… 20
（5）調査に関する問い合わせ先 …… 21

内容一覧

◆1. 共通調査票の回答方法 …… 24
(1) 共通調査票の構成と審査 …… 25
(2) 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） …… 33
(3) 記入方法 …… 34

◆2. なでしこ銘柄調査票の回答方法 …… 45
(1) なでしこ銘柄調査票の構成及び記入方法 …… 46
(2)「なでしこ銘柄」定性情報審査に関する評価項目 …… 48
(3) なでしこ銘柄調査票（Word調査票）記載時の注意事項 …… 54

FAQリストの作成

- 昨年度多かった問い合わせ内容、今年度変更となった事項について中心にFAQリストを作成し、経産省HPにおいて公表した。

令和6年度「なでしこ銘柄」募集FAQリスト

令和6年度「なでしこ銘柄」「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」応募に関するよくある質問

2024年9月9日公開版（追記箇所を黄色ハイライトで表示）

#	大分類	中分類	質問	回答
	Ⅰ．事業			
1	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」「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」事業は継続の予定ですが、詳細はまだ決まっていません。
2	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、貴社にとって応募することで以下の点が期待できるため、積極的にご応募ください。 ①自社の女性活躍推進の定量的な成果を整理し、業種内の立ち位置を確認し、自社の今後の女性活躍推進策の検討に役立つこと ②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が促進されること ③「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につながること
3	Ⅰ．事業	事業全般	選定後の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は、ロゴの利用が可能です。
	Ⅱ．応募・審査プロセス			
4	Ⅱ．応募・審査プロセス	応募	両方の調査票を出す必要があるのか。	a.共通調査票だけを提出することも可能ですが、その場合、「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」のみへの応募が可能になります。 「なでしこ銘柄」と「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」、両方への応募を希望される場合、あるいは「なでしこ銘柄」のみへの応募を希望される場合は、a.共通調査票およびb.なでしこ銘柄調査票をご提出いただく必要があります。
5	Ⅱ．応募・審査プロセス	応募	両方の調査票を提出すれば「なでしこ銘柄」と「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」両方に選ばれる可能性があるのか。	「なでしこ銘柄」と「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」両方に選定されることはございません。 「なでしこ銘柄」あるいは「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」どちらか一方のみに選定されます。

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6年8月26日（月）	応募開始
令和6年10月18日（金）	応募締切 （16：00締切、厳守）
令和6年10月～ 令和7年2月	審査期間
令和7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7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7年3月24日（月）	発表会実施・選定企業公表

応募結果

- 令和6年度は267社の企業（うち、なでしこ銘柄応募：210社　Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業応募：255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。

（単位：社）

18業種	応募数	「なでしこ銘柄」・「Nextなでしこ 共働き共育て支援企業」両方	「なでしこ銘柄」のみ	「Nextなでしこ共働き共育て支援企業」のみ	審査を希望しない
エネルギー資源	5	5			
サービスその他	32	22	1	8	1
医薬品	6	5		1	
運輸・物流	13	10		3	
機械	8	5		3	
金融（除く銀行）	17	14	1	2	
銀行	16	15		1	
建設・資材	20	13	1	5	1
自動車・輸送機	12	9		3	
商社・卸売	14	9		5	
小売	13	9	2	1	1
情報通信	26	21		4	1
食品	16	15		1	
素材・化学	29	20	1	8	
鉄鋼・非鉄	9	8			1
電機・精密	20	14	1	5	
電気・ガス	3	2		1	
不動産	8	7		1	
総計	267	203	7	52	5

「なでしこ銘柄」選定企業の確定

- 令和６年度「なでしこ銘柄」として、23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	R６
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	**日本特殊陶業株式会社**					○		●			●			●
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	医薬品	**中外製薬株式会社**			●	●	●	●			●	●		●	●
7	医薬品	**エーザイ株式会社**												●	●
8	自動車・輸送機	**株式会社ブリヂストン**		●	●	●	●	●	●	●					●
9	鉄鋼・非鉄	**三井金属鉱業株式会社**													●
10	機械	**ダイキン工業株式会社**	●		●	●	●	●	●	●	●				●
11	電機・精密	**オムロン株式会社**						●	●	●	●	●		●	●
12	電機・精密	**株式会社島津製作所**					●	●	●	●	●	●			●
13	情報通信	**日本電信電話株式会社**													●
14	情報通信	**SCSK株式会社**			●	●	●	●	●	●	●	●		●	●
15	サービスその他	**株式会社メンバーズ**						●					●		●

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す。令和５年度は「準なでしこ」の選定はありません。
注２　株式会社LIXILはH30年度までLIXILグループとして選定

「なでしこ銘柄」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	R６
16	電気・ガス	**東京ガス株式会社**					●	●	●	●	●		●	●	●
17	運輸・物流	**株式会社商船三井**									●	●	●	●	●
18	商社・卸売	**双日株式会社**					●	●	●	●	●	●	●		●
19	小売	**株式会社丸井グループ**						●	●	●	●	●	●	●	●
20	銀行	**株式会社　山陰合同銀行**												●	●
21	金融（除く銀行）	**オリックス株式会社**		●					○	○	○				●
22	金融（除く銀行）	**株式会社大和証券グループ本社**			●	●	●	●	●	●	●	●		●	●
23	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す。令和５年度は「準なでしこ」の選定はありません。

「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」選定企業の確定

- 令和６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。

	業種	「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」選定企業	過年度選定実績（●：なでしこ銘柄　□：Nextなでしこ）	
			R5	R6
1	食品	**サッポロホールディングス株式会社**	□	□
2	建設・資材	**日本ガイシ株式会社**	□	□
3	素材・化学	**東レ株式会社**		□
4	医薬品	**第一三共株式会社**		□
5	医薬品	**あすか製薬ホールディングス株式会社**		□
6	鉄鋼・非鉄	**住友電気工業株式会社**	●	□
7	機械	**株式会社クボタ**		□
8	情報通信	**TOPPANホールディングス株式会社**	□	□
9	情報通信	**株式会社アイネット**		□
10	サービスその他	**大日本印刷株式会社**	□	□
11	電気・ガス	**大阪ガス株式会社**	●	□
12	商社・卸売	**伊藤忠商事株式会社**	●	□
13	商社・卸売	**豊田通商株式会社**		□
14	小売	**株式会社三越伊勢丹ホールディングス**		□
15	小売	**イオン株式会社**		□
16	不動産	**大東建託株式会社**	□	□

「なでしこ銘柄」「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」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６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代表者を含む役員や人事・ダイバーシティ推進担当者等が参加した。

令和６年度「なでしこ銘柄」「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」
選定発表会　式次第

令和７年3月24日（月）15:00～16:30　東証ホ　ル

１．記念撮影
２．経済産業省 挨拶　（経済産業副大臣　大串正樹）
３．選定企業発表（経済産業省　経済産業政策局長　藤木俊光）
４．なでしこ銘柄選定企業 選定証授与
５．Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業 選定証授与
６．選定企業よりひとこと
７．委員パネルディスカッション
（令和6年度「なでしこ銘柄」選定基準等検討委員会委員
東京大学　名誉教授　佐藤博樹（委員長）
東京海上アセットマネジメント(株)　ESGスペシャリスト　菊池勝也
東京家政学院大学 特別招聘教授　野村浩子）
８．東京証券取引所 挨拶
（(株)東京証券取引所　常務執行役員　川井洋毅）
９．閉会

（敬称略）

▲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

選定発表会の実施：委員パネルディスカッション

- 選定企業の発表と共に、女性活躍推進と企業価値向上の関係性等について企業の理解を深め、更なる取組推進に繋げていただくため、選定委員（佐藤博樹委員長、菊池勝也委員、野村浩子委員）によるパネルディスカッションを実施した。

●「なでしこ銘柄」審査の実施に関するご感想

- 自社の経営戦略の中でダイバーシティ経営推進の位置づけを明確にし、ダイバーシティ経営の一環として女性活躍に取り組み、役員の報酬と連動するなど**経営トップが確実にコミットしている企業が増えてきた**。また、**多様な人を受け入れることは、それ自体が目的ではなく、企業の成長や持続可能性の向上にどうつなげていけるかが重要**である。また、女性ならでは、という表現には注意が必要で、**女性も多様であるという点に留意すべきである**。（佐藤委員長）

- **女性のキャリア形成に関する記載が具体化してきた**ことを実感した。例えば、女性役員、管理職比率といった数値だけに注目するのではなく、そういった数値に関連して、パイプライン構築についてどのように考え、どのように制度を整備し機能させることで確実に成果につなげるか具体的に記載している企業が増えてきた。　（菊池委員）

- 女性初の工場長といった内容等、**自社の基幹事業における女性の登用に関する記載が増えてきた**。なでしこ銘柄に選定された企業の多くは20年や30年かけて取組を実施し続けており、**自社が置かれた業界や環境を踏まえたダイバーシティ＆インクルージョンの意義がストーリー性をもって深く認識され、現場従業員まで浸透できている**ことが特徴である。また、近年の人的資本経営の大きな潮流の中で、**非財務情報を社員のエンゲージメントサーベイなどを経て可視化する動きが加速化している**ことを感じた。（野村委員）

▲委員パネル実施の風景

選定発表会の実施：委員パネルディスカッション

●女性活躍推進と企業価値向上のつながりに関する委員のご見解

【女性活躍推進の在り方について】

- 女性活躍推進と企業価値向上のつながりを分かりやすく伝えるにはナラティブ性が重要であり、**ガバナンス（全体の推進体制・仕組み）、戦略（取組方針）、リスク＆機会管理、指標及び目標（目標と進捗把握）という４つの「箱」のつながりを持たせながら、ストーリー立てて説明することが推奨される**。日本企業の置かれている現状を踏まえると、やはり**雇用が一番のネックであり、この観点で、ストーリー立てた説明を行っていくことが有用**ではないか。（菊池委員）
- 女性活躍推進により、企業のブランド力が向上して人材確保にプラスになると考える。また、多様性が価値・イノベーション創出につながるということは論を待たない。そういった**女性活躍と企業価値向上との関連性について自社の文脈ではどうかということを独自に分析される動きが出てきている**のが印象的であった。また、地方でも人材不足が顕在化する中で、女性活躍推進が喫緊の課題と考える企業が増えている。**地域の各企業が一つのグループ企業のように一体となってダイバーシティを共に進めていくことが、**個社にも地域全体の経済にも**価値がある**。また、東京の大企業も必ず地方企業と色々な形でつながっているため、**東京と地方を分けて考えるのではなく、共に進むことが日本企業全体として有意である**。（野村委員）
- 制度整備を中心にやってきた企業が多いが、単に制度を充実させるのみならず、例えば、育児中でも本人が希望すればフルタイムで継続できるような環境を整備することが重要である。そのためには、**前提として、全社員の働き方改革が必要である**。もっと言えば、パートナーの会社の働き方改革も含め、日本社会全体の働き方改革が必要ではないか。（佐藤委員長）

【海外の動向について】

- 海外ではESGへの取組を見直す動きもあり予見可能性が低下しているが、**日本企業で人材確保の課題が継続していることは明白であり、日本企業にとってはダイバーシティ推進に取り組むことは必要**である。（菊池委員）
- 海外企業においても、多様性推進がイノベーション創出につながったと考えられる事例は少なからずある。**時勢にかかわらず、企業が価値向上のために取り組む意義を考えていくべき**ではないか。（野村委員）
- 自社がDE＆Iに取り組む理由を社員に丁寧に説明し、腹落ちしてもらうことが重要である。**ダイバーシティ経営とは**、単に女性を増やすことではない。**企業にとって必要な経験・能力があれば属性関係なく活躍できる環境を整えることである**。例えば、これまでの人材像の定義では、自社の経営戦略実現に必要な人材が採用できないとなれば、その定義自体を見直すことなどが必要だ。（佐藤委員長）

▲佐藤委員長

▲菊池委員

▲野村委員

●委員より選定企業へのメッセージ

- 女性に限らず、**すべての人が理由を問わずフレキシブルな働き方ができるようになることが重要である**。（野村委員）
- なでしこ銘柄に選定された企業がリーディングカンパニーとして、業界全体や地方にある関連会社、連結子会社等へもぜひ働きかけしてほしい。1社では解決できない課題に対しては、**企業連携による取組も期待したい**。（佐藤委員長、菊池委員）

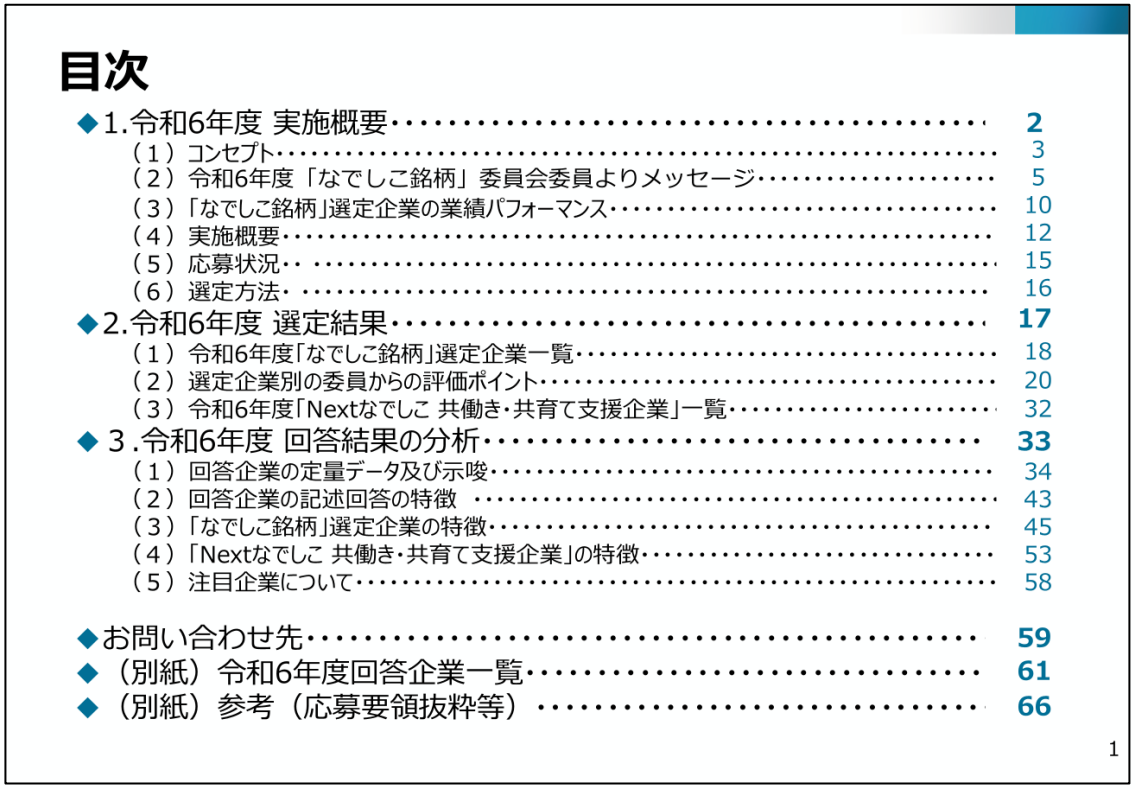
３.公表資料の作成

Confidential – All Rights Reserved – Ernst & Young ShinNihon LLC

「なでしこ銘柄」レポート

- 令和６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/r6nadeshikoreport_r.pdf

令和６年度「なでしこ銘柄」レポート



目次

◆1.令和6年度 実施概要 ・・・ 2
（１）コンセプト ・・・ 3
（２）令和6年度「なでしこ銘柄」委員会委員よりメッセージ ・・・ 5
（３）「なでしこ銘柄」選定企業の業績パフォーマンス ・・・ 10
（４）実施概要 ・・・ 12
（５）応募状況 ・・・ 15
（６）選定方法 ・・・ 16
◆2.令和6年度 選定結果 ・・・ 17
（１）令和6年度「なでしこ銘柄」選定企業一覧 ・・・ 18
（２）選定企業別の委員からの評価ポイント ・・・ 20
（３）令和6年度「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」一覧 ・・・ 32
◆３.令和6年度 回答結果の分析 ・・・ 33
（１）回答企業の定量データ及び示唆 ・・・ 34
（２）回答企業の記述回答の特徴 ・・・ 43
（３）「なでしこ銘柄」選定企業の特徴 ・・・ 45
（４）「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」の特徴 ・・・ 53
（５）注目企業について ・・・ 58
◆お問い合わせ先 ・・・ 59
◆（別紙）令和6年度回答企業一覧 ・・・ 61
◆（別紙）参考（応募要領抜粋等） ・・・ 66

1

セルフチェックシート（回答企業用）

- スコアリング項目について、自社の立ち位置を確認できるセルフチェックシートを作成し、共通調査票の回答企業に送付した。

回答企業用セルフチェックシート

令和6年度女性活躍度調査　セルフチェックシート

■「回答欄」（E列）に、下記に沿って、貴社の共通調査票のスコアリング項目の回答をご入力ください。全回答企業における偏差値が「偏差値」欄（G

「①キャリア形成支援の推進状況に関する項目」、「②共働き・共育て（両立支援）の推進状況に関する項目」：定量項目であるため、当該部分につ

「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」：定性項目であるため、あてはまると回答した選択肢の個数をご記入ください。

※「偏差値」（G列）：令和６年度女性活躍度調査全回答企業デ　タを基に、貴社データを偏差値化した数字です。

※「（参考）なでしこ銘柄選定企業/業種ごと/全回答企業の回答データ（実数値）の平均値」（H列~AA列）：令和６年度女性活躍度調査の各

■貴社の「偏差値」欄（G列）の値に基づいて①②③パートそれぞれのグラフが生成されます。比較対象業種は自由にお選びいただけますの

■本シートの使用方法については、「セルフチェックシート（利用例）」タブもご参照ください。

自社の数字を入力いただくと、**回答企業全体を母数とした偏差値**が表示される

緑色の網掛け：R6の新規項目

5 6 13 8 17 16 20 12 14 13 26 32 16 29 9 20 3 8 267

	項目			貴社情報			（参考）なでしこ銘柄選定企業及び業種ごとの平均値（各項目の実数値を記載）																			
			共通調査票の該当項目	回答欄	単位	偏差値	なでしこ銘柄選定企業 n=27	エネルギー資源 n=5	医薬品 n=6	運輸・物流 n=13	機械 n=8	金融（除く銀行） n=17	銀行 n=16	建設・資材 n=20	自動車・輸送機 n=12	商社・卸売 n=14	小売 n=13	情報通信 n=26	サービスその他 n=32	食品 n=16	素材・化学 n=29	鉄鋼・非鉄 n=9	電機・精密 n=20	電気・ガス n=3	不動産 n=8	回答企業合計 n=267
1	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	4(1)		%	30.54	21.7	17.3	18.3	19.8	18.3	17.1	13.4	19.2	17.9	23.5	20.1	18.9	17.5	19.5	16.2	15.0	19.0	14.0	19.0	18.1
2		取締役に占める女性の割合	4(2)		%	30.98	21.1	17.4	14.0	20.2	17.1	19.1	14.9	19.9	18.2	22.5	20.6	19.6	16.8	18.2	16.6	13.7	17.6	16.3	17.2	18.0
3		社内取締役に占める女性の割合	4(3)		%	44.88	10.9	0.9	10.0	12.8	8.3	5.9	7.5	3.3	2.0	5.2	10.4	11.4	9.7	3.9	5.8	0.0	2.1	0.0	6.7	6.5
4		執行役員に占める女性の割合	4(4)		%	43.44	10.6	5.0	12.0	8.9	2.8	5.8	5.8	2.0	1.4	5.1	8.9	6.0	13.0	5.6	6.3	3.0	9.3	5.0	7.1	6.7
5		管理職に占める女性の割合	5(1)		%	39.95	13.5	5.3	13.4	11.1	6.4	21.4	17.7	5.2	3.3	9.0	18.1	13.0	29.4	9.3	10.8	2.8	8.3	5.8	10.4	13.1
6		係長相当職に占める女性の割合	5(2)		%	37.08	27.3	12.9	25.5	21.1	10.8	48.6	47.7	15.9	6.3	35.3	36.5	22.3	40.0	18.9	19.4	8.6	15.1	16.5	25.4	25.3
7		正社員採用に占める女性の割合	5(3)		%	29.16	38.1	23.6	38.6	35.2	20.0	42.7	49.4	23.2	20.8	40.5	47.6	32.3	47.6	34.3	30.5	16.7	26.4	23.7	43.5	34.7
8		正社員に占める女性の割合	5(4)		%	32.65	31.7	15.6	28.0	27.6	15.5	42.6	47.0	17.4	13.8	30.2	41.0	28.7	44.4	25.9	23.9	11.6	23.5	16.4	37.6	29.5
9		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※	5(5-3)		%	44.84	112.9	69.4	125.5	100.3	201.8	75.6	54.4	165.3	107.0	34.8	59.7	106.4	196.0	109.9	195.9	93.1	142.8	65.6	143.9	124.2
10		管理職のうち、執行役員に昇進した比率の男女差異※	5(5-6)		%	46.75	146.2	77.6	257.3	113.1	177.5	24.1	46.8	136.4	23.2	115.8	52.3	95.4	56.5	161.3	154.9	125.2	135.6	102.0	259.8	108.0
11		正規雇用の男女の賃金の差異※	5.8.1		%	-30.71	70.2	73.0	77.5	70.2	78.6	64.9	60.4	67.2	72.0	64.8	74.6	77.5	79.7	71.9	74.8	70.3	71.4	76.6	65.3	72.0
12		有価証券報告書における男女の賃金差異についての状況分析※※	5.8.3		–	–		60%	83%	85%	63%	76%	100%	85%	83%	71%	54%	77%	50%	81%	76%	78%	70%	67%	75%	74%
13		有価証券報告書における男女の賃金差異についての今後の対策の説明※※	5.8.4		–	–		40%	67%	23%	25%	53%	88%	50%	25%	50%	38%	50%	31%	69%	38%	44%	50%	33%	63%	46%
14	②共働き・共育て（両立支援）の	正社員の一か月あたりの平均法定外労働時間	7.1		時間	70.08	11.9	14.5	8.8	17.5	20.4	13.8	13.7	16.9	19.5	13.8	14.4	13.6	14.0	12.0	11.5	15.2	12.9	10.0	13.9	14.2
15		正社員の年次有給休暇取得率	7.4		%	-7.09	76.9	83.5	72.1	80.5	85.7	74.5	75.7	69.1	90.0	68.6	61.6	74.7	70.2	74.2	71.9	82.7	76.4	84.2	69.4	74.3
16		女性正社員の育児休業からの復帰率	7.5		%	-54.11	97.6	97.4	98.5	97.5	99.8	88.6	94.8	99.1	96.7	98.4	97.0	93.5	98.0	99.4	98.4	97.9	98.7	100.0	98.8	97.0
		男性正社員の育児休業の取得率	7.6		%	21.77	87.5	84.6	95.7	78.9	79.4	91.1	111.2	77.9	75.0	62.5	62.4	79.0	63.1	81.3	83.5	93.5	57.4	103.4	79.1	78.1
		男性正社員の育児休業の平均取得日数	7.7		日	37.14	33.1	49.0	26.0	62.4	46.1	30.5	14.6	26.2	46.9	54.3	59.4	64.6	45.6	35.7	34.7	37.9	45.3	30.4	29.0	42.0
		正社員の平均勤続年数の男女差異※	7.8(1)		%	0.73	82.9	88.8	79.5	72.4	81.2	93.0	78.8	75.9	81.8	74.5	68.2	82.6	84.4	77.0	82.1	79.4	85.9	92.9	79.0	80.9
		働く時間を選べる制度を導入している	8.1.1		個	25.32	5.4	5.2	5.5	4.1	4.0	4.2	4.4	4.1	3.6	3.8	3.6	5.0	3.8	4.6	4.0	3.8	4.3	6.0	4.3	4.2
		働く場所を選べる制度を導入している	8.1.2		個	22.23	3.8	3.0	4.2	3.8	3.3	3.6	3.4	3.7	3.1	3.3	2.9	3.6	2.7	4.0	3.3	3.2	3.2	4.0	3.4	3.4
		働く時間を削減するための制度・取組を実施している	8.1.3		個	27.97	6.1	4.6	6.5	4.5	5.1	4.8	5.5	6.0	4.9	4.8	4.7	5.3	4.1	5.1	4.6	5.2	5.3	6.3	4.9	5.0
		全ての従業員の自律的なキャリア形成支援	8.2.1		個	14.33	7.7	7.4	6.7	6.2	5.6	6.1	6.8	5.7	5.8	5.6	6.0	5.7	4.9	6.4	5.8	5.7	5.8	6.3	5.8	5.9
		女性のキャリア継続に向けた健康課題に関する支援	8.2.2		個	25.17		7.0	7.3	6.1	5.3	4.9	5.4	5.6	6.0	5.0	4.0	4.8	4.1	5.5	4.9	5.7	5.2	8.0	5.5	5.2
		共働き・共育ての実現に向けた支援	8.3		個	21.06	7.0	8.4	8.2	7.4	8.0	6.4	7.8	6.5	7.4	6.8	5.8	6.4	5.7	7.5	7.0	7.7	6.4	9.0	6.9	6.8
		意識改革・風土醸成	8.4		個	26.04	4.2	4.4	4.2	3.5	3.3	3.5	3.8	3.5	3.2	3.3	3.0	3.4	2.7	3.8	3.8	3.9	3.5	5.0	3.3	3.4
		全ての従業員のエンゲージメント向上を推進するための取組	9.1		個	18.91	4.3	4.8	5.0	4.6	4.0	4.2	4.2	4.1	4.5	4.1	4.0	4.5	3.5	5.1	4.3	4.1	4.6	4.7	3.8	4.3
		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	9.2		個	23.16	5.2	4.4	4.8	4.6	3.5	3.8	4.4	4.3	4.5	4.1	4.4	4.5	3.5	4.8	4.2	4.8	4.1	4.7	4.6	4.2
		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	9.3		個	27.19	4.9	4.8	4.8	4.2	3.1	3.3	4.5	3.9	3.6	3.9	3.9	3.9	3.1	4.7	3.5	3.8	3.8	3.7	3.9	3.8

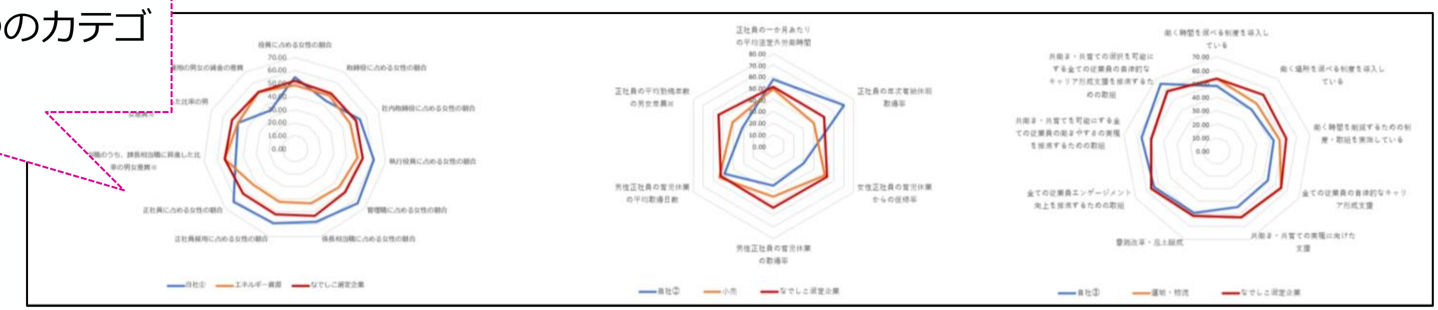
※男性を100%とした場合の女性の数値

※※「行っている」、「行っていない」で選択してください。「（参考）なでしこ銘柄選定企業及び業種ごとの平均値」欄には、「行っている」と回答した企業の割合を表示しています。ただし、本項目はレザーグラフに反映されません。

※※※③は定性項目であるため、あてはまる選択肢の個数をご記入ください。9.2，9.3について、開示媒体を入力した選択肢のみカウントしてください。

また、本セルフチェックシートでは③について制度や取組の数のみで偏差値を算出しておりますが、実際の運用では、制度と取組の実施対象・利用率・運用中のPDCA等の実施状況が重要なポイントとなります。

自社の数字を入力し、比較対象業種を選択いただくと、自社・なでしこ銘柄選定企業平均・対象業種平均の偏差値の比較結果が、「①キャリア形成支援の推進状況に関する項目」「②共働き・共育て（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・共育て（両立支援）に向けた取組」3つのカテゴリーごとに表示される



セルフチェックシート（一般公開用）

- 今年度は新たに、女性活躍に取り組む企業の裾野拡大を目的に、回答企業に送付するセルフチェックシートから、女性活躍推進法に基づく女性の活躍に関する情報の公表項目と一致または類似する項目を抜粋し、一般公開用のセルフチェックシートも用意した。
- 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

回答企業用セルフチェックシート

自社の数字を入力いただくと、**回答企業全体を母数とした偏差値**が表示

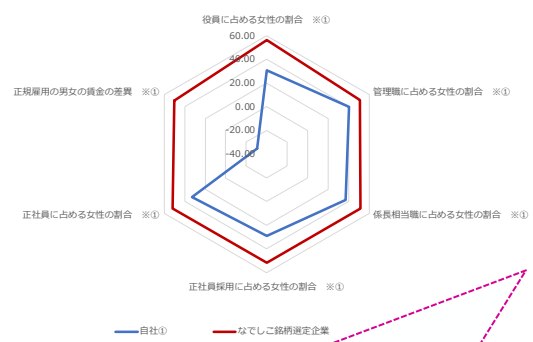
令和6年度女性活躍度調査　セルフチェックシート（一般公開用）

■本セルフチェックシートの項目は、「令和6年度女性活躍度調査」の共通調査票項目のうち、女性活躍推進法に基づく、女性の活躍に関する情報の公表項目と類似した項目を
■「回答欄」（E列）に、貴社における数値をご入力ください。令和6年度女性活躍度調査全回答企業と比較した偏差値が「偏差値」欄（G列）に表示されます。
※「偏差値」（G列）：令和６年度女性活躍度調査全回答企業データを基に、貴社データを偏差値化した数字です。
※「（参考）なでしこ銘柄選定企業/全回答企業の回答データ（実数値）の平均値」（H列~I列）：令和６年度女性活躍度調査の各項目について、なでしこ銘柄選定企業/全回答
※ご回答に際しての前提及び各項目の算出方法は、「ご回答に際しての前提」、「令和６年度女性活躍度調査における回答項目の定義」タブをご参照ください。
■貴社の「偏差値」欄（G列）の値に基づいて①②パートそれぞれのグラフが生成されます。
■本シートの使用方法については、「セルフチェックシート（利用例）」タブもご参照ください。

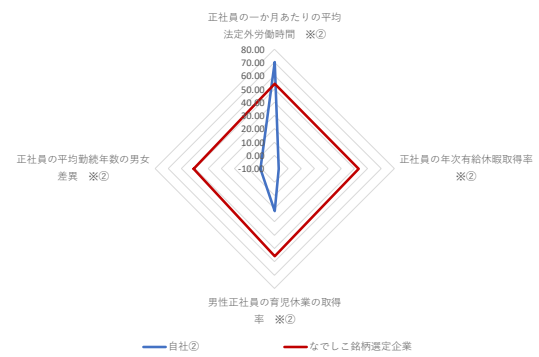
	項目		共通調査票の該当項目	貴社情報 回答欄	単位	偏差値	（参考）回答平均値（各項目の実数値を記載） 令和６年度「なでしこ銘柄」選定企業	令和６年度回答企業全体	
1	①キャリア形成支援の推進状況に関する項目	役員に占める女性の割合　※①	4(1)		%	**30.54**	24.2	18.2	
2		管理職に占める女性の割合　※①	5(1)		%	**39.95**	13.9	13.1	
3		係長相当職に占める女性の割合　※①	5(2)		%	**37.08**	24.3	25.1	
4		正社員採用に占める女性の割合　※①	5(3)		%	**29.16**	34.0	34.7	
5		正社員に占める女性の割合　※①	5(4)		%	**32.65**	30.1	29.5	
6		正規雇用の男女の賃金の差異　※①	5.8.1		%	**-30.71**	72.9	72.0	男性を100%とした場合の女性の数値
7	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　※②	7.1		時間	**70.08**	10.6	14.2	女性活躍推進法の公表項目は「労働者の一月当たりの平均残業時間」
8		正社員の年次有給休暇取得率　※②	7.4		%	**-7.09**	78.3	73.7	
9		男性正社員の育児休業の取得率　※②	7.6		%	**21.77**	93.7	77.8	
10		正社員の平均勤続年数の男女差異　※②	7.8(1)		%	**0.73**	81.8	80.9	男性を100%とした場合の女性の数値（計算式：女性正社員の平均勤続年数/男性正社員の平均勤続年数×100）

※① 女性活躍推進法に基づく、女性の活躍に関する情報（「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」）の公表項目と一致または類似する項目です。
※② 女性活躍推進法に基づく、女性の活躍に関する情報（「職業生活と家庭生活との両立」）の公表項目と一致または類似する項目です。
※令和６年度女性活躍度調査における回答項目の定義については、別タブをご確認ください。

①キャリア形成支援の推進状況に関する項目の偏差値比較



②共働き・共育て（両立支援）の推進状況に関する項目の偏差値比較



自社の数字を入力し、自社となでしこ銘柄選定企業の偏差値の比較結果が、「①キャリア形成支援の推進状況に関する項目」「②共働き・共育て（両立支援）の推進状況に関する項目」２つのカテゴリーごとに表示される

定量データ一覧

- 女性活躍度調査回答データ（P14～P17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6年度　なでしこ銘柄　回答企業定量データ一覧

令和6年度 なでしこ銘柄　回答企業一覧

	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】							
									役員等の比率				社員の比率			
	（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）回答企業範囲	（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	ＥＮＥＯＳホールディングス株式会社	エネルギー資源			○	○	5020		25.0	28.6	0.0	7.7	6.0	16.4	15.3	13.9
2	出光興産株式会社	エネルギー資源	★		○	○	5019		21.4	20.0	0.0	6.1	4.4	該当なし	36.8	14.2
3	株式会社INPEX	エネルギー資源			○	○	1605		13.3	10.0	0.0	3.4	4.3	10.0	26.3	18.3
4	石油資源開発株式会社	エネルギー資源			○	○	1662		13.3	18.2	0.0	0.0	5.9	17.6	22.4	18.2
5	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	13.2	10.3	4.3	7.7	6.1	7.5	17.3	13.5
6	バリューコマース株式会社	サービスその他				○	2491		13.3	18.2	0.0	33.3	26.9	該当なし	31.3	42.9
7	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	0.0	0.0	0.0	該当なし	9.8	該当なし	26.1	29.4
8	株式会社GRCS	サービスその他				○	9250		25.0	20.0	33.3	0.0	11.8	16.7	35.0	32.0
9	株式会社イオンファンタジー	サービスその他			○	○	4343		23.8	25.0	0.0	0.0	51.8	58.3	20.0	49.8
10	アイティメディア株式会社	サービスその他			○	○	2148		20.0	20.0	0.0	0.0	19.8	該当なし	55.6	38.2
11	綜合警備保障株式会社	サービスその他			○	○	2331		12.5	16.7	0.0	0.0	3.8	3.5	19.6	11.5
12	株式会社アートネイチャー	サービスその他				○	7823		25.0	33.3	16.7	14.3	19.4	34.6	74.4	58.4
13	株式会社イトーキ	サービスその他			○	○	7972		8.3	12.5	0.0	3.1	10.3	18.4	41.2	34.8
14	大日本印刷株式会社	サービスその他		☆	○	○	7912		11.8	8.3	12.5	4.2	9.4	23.5	33.8	23.3

「なでしこ銘柄」選定企業事例集

- 「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6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/r6nadeshikojirei.pdf

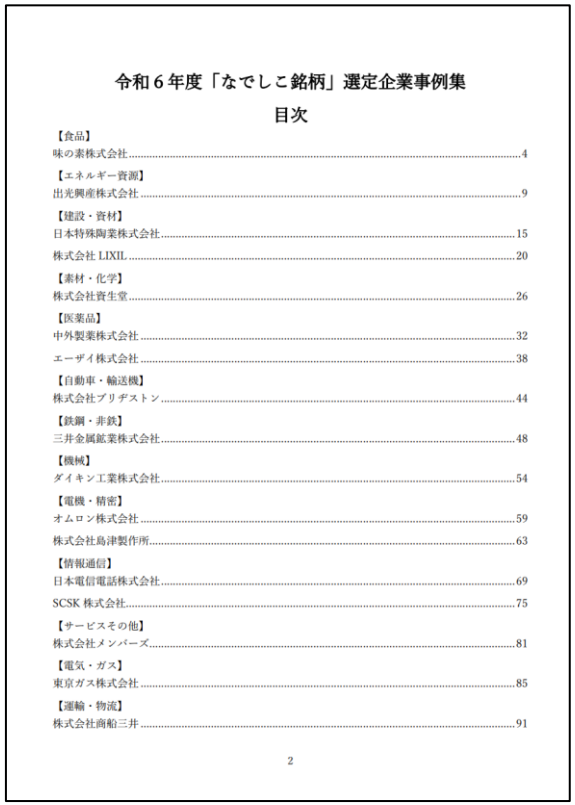
令和6年度「なでしこ銘柄」選定企業事例集

令和６年度「なでしこ銘柄」選定企業事例集

経済産業省

※本事例集は令和６年度「なでしこ銘柄」選定企業の応募資料「なでしこ銘柄調査票（Word）」の内容を転載しています（応募期間は令和６年８月 26 日～10 月 18 日）。

1

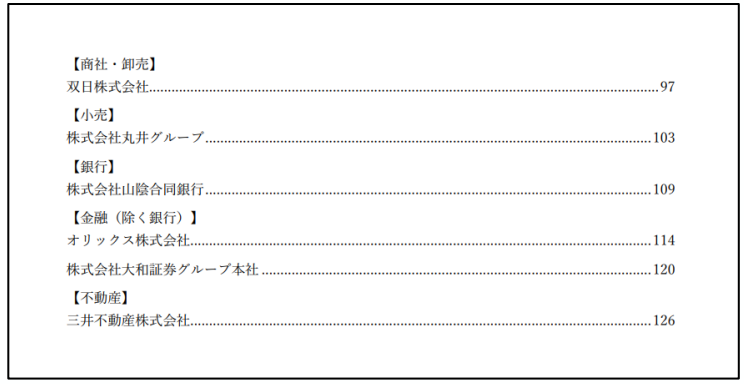


令和６年度「なでしこ銘柄」選定企業事例集

目次

【食品】
味の素株式会社 4
【エネルギー資源】
出光興産株式会社 9
【建設・資材】
日本特殊陶業株式会社 15
株式会社 LIXIL 20
【素材・化学】
株式会社資生堂 26
【医薬品】
中外製薬株式会社 32
エーザイ株式会社 38
【自動車・輸送機】
株式会社ブリヂストン 44
【鉄鋼・非鉄】
三井金属鉱業株式会社 48
【機械】
ダイキン工業株式会社 54
【電機・精密】
オムロン株式会社 59
株式会社島津製作所 63
【情報通信】
日本電信電話株式会社 69
SCSK 株式会社 75
【サービスその他】
株式会社メンバーズ 81
【電気・ガス】
東京ガス株式会社 85
【運輸・物流】
株式会社商船三井 91

2



【商社・卸売】
双日株式会社 97
【小売】
株式会社丸井グループ 103
【銀行】
株式会社山陰合同銀行 109
【金融（除く銀行）】
オリックス株式会社 114
株式会社大和証券グループ本社 120
【不動産】
三井不動産株式会社 126

「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」選定企業事例集

- 「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と成果を取りまとめた情報を収集し、令和6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/r6tomotomojirei.pdf

令和6年度「 Nextなでしこ 共働き･共育て支援企業」事例集

共働き共育て Work Style Diversity 2025

令和６年度「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」事例集

令和７年3月
経済産業省
令和６年度「なでしこ銘柄」事業事務局

1

目次

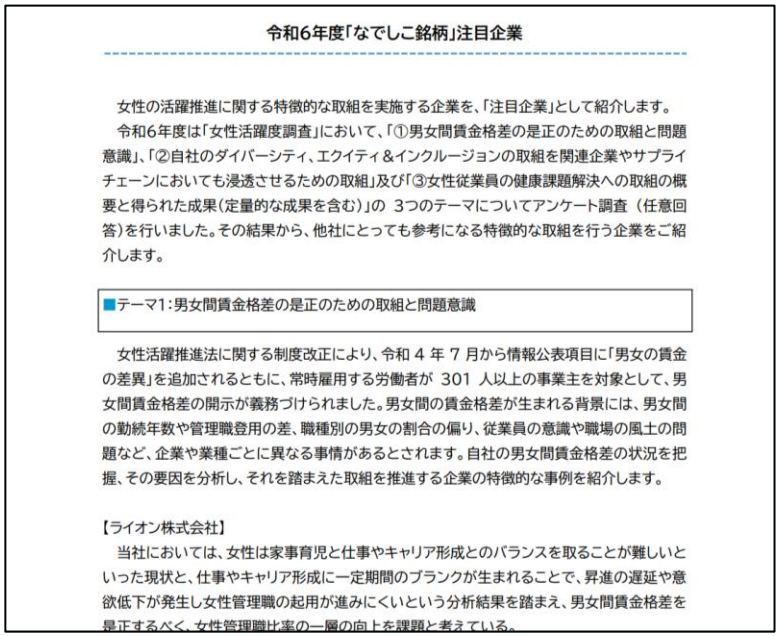
【企業名】	【業種】	【頁数】
サッポロホールディングス株式会社	食品	3
日本ガイシ株式会社	建設・資材	4
東レ株式会社	素材・化学	5
第一三共株式会社	医薬品	6
あすか製薬ホールディングス株式会社	医薬品	7
住友電気工業株式会社	鉄鋼・非鉄	8
株式会社クボタ	機械	9
TOPPANホールディングス株式会社	情報通信	10
株式会社アイネット	情報通信	11
大日本印刷株式会社	サービスその他	12
大阪ガス株式会社	電気・ガス	13
伊藤忠商事株式会社	商社・卸売	14
豊田通商株式会社	商社・卸売	15
株式会社三越伊勢丹ホールディングス	小売	16
イオン株式会社	小売	17
大東建託株式会社	不動産	18

2

注目企業レポート

- 「女性活躍度調査」において、「①男女間賃金格差の是正のための取組と問題意識」「②ダイバーシティ、エクイティ＆インクルージョンの取組を関連企業やサプライチェーンにおいても浸透させるための取組」「③女性従業員の健康課題解決への取組の概要と得られた成果（定量的な成果を含む）」の3つのテーマについてアンケート調査（任意回答）を行った。その結果から、他社にとっても参考になる特徴的な取組を行う企業を注目企業レポートとしてまとめた。
- 経済産業省HPにて掲載：
  https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/r6chumokukigyou.pdf

令和6年度注目企業レポート



令和6年度「なでしこ銘柄」注目企業

女性の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」として紹介します。
令和6年度は「女性活躍度調査」において、「①男女間賃金格差の是正のための取組と問題意識」、「②自社のダイバーシティ、エクイティ＆インクルージョンの取組を関連企業やサプライチェーンにおいても浸透させるための取組」及び「③女性従業員の健康課題解決への取組の概要と得られた成果（定量的な成果を含む）」の 3つのテーマについてアンケート調査（任意回答）を行いました。その結果から、他社にとっても参考になる特徴的な取組を行う企業をご紹介します。

■テーマ1：男女間賃金格差の是正のための取組と問題意識

女性活躍推進法に関する制度改正により、令和 4 年 7 月から情報公表項目に「男女の賃金の差異」を追加されるともに、常時雇用する労働者が 301 人以上の事業主を対象として、男女間賃金格差の開示が義務づけられました。男女間の賃金格差が生まれる背景には、男女間の勤続年数や管理職登用の差、職種別の男女の割合の偏り、従業員の意識や職場の風土の問題など、企業や業種ごとに異なる事情があるとされます。自社の男女間賃金格差の状況を把握、その要因を分析し、それを踏まえた取組を推進する企業の特徴的な事例を紹介します。

【ライオン株式会社】
当社においては、女性は家事育児と仕事やキャリア形成とのバランスを取ることが難しいといった現状と、仕事やキャリア形成に一定期間のブランクが生まれることで、昇進の遅延や意欲低下が発生し女性管理職の起用が進みにくいという分析結果を踏まえ、男女間賃金格差を是正するべく、女性管理職比率の一層の向上を課題と考えている。

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６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にて掲載予定

令和６年度「なでしこ」レポート英語版

4.令和６年度「なでしこ銘柄」「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」選定・普及事業のまとめ

Confidential – All Rights Reserved – Ernst & Young ShinNihon LLC

令和６年度回答企業の定量データ及び示唆

１）令和６年度回答企業のデータ（平均）

- **<u>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</u>**
- 回答企業の業種別の平均値は下表のとおり。
  ※本表の数値は全回答企業267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】＞

			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	全体
スコアリング項目		単位	5	32	6	13	8	17	16	20	12	14	13	26	16	29	9	20	3	8	267
***4．役員等の状況	（1）女性役員比率	%	17.3	17.5	18.3	20.1	18.3	17.1	14.6	19.2	17.9	23.5	20.1	18.9	19.5	16.2	15.0	19.0	14.0	19.0	19.1
	（2）女性取締役比率	%	17.4	16.8	14.0	20.2	17.1	19.1	14.9	19.9	18.2	22.5	20.6	19.6	18.2	16.6	13.7	17.6	16.3	17.2	19.0
	（3）女性社内取締比率	%	0.9	9.7	10.0	12.8	8.3	5.9	7.5	3.3	2.0	5.2	10.4	7.6	3.9	5.8	0.0	2.1	0.0	6.7	7.1
	（4）女性執行役員比率	%	5.0	13.4	14.4	8.9	3.2	6.1	5.8	2.0	1.6	5.5	11.5	6.3	6.4	6.3	3.4	9.8	5.0	8.1	8.1
5．女性活躍の状況	（1）女性管理職比率	%	5.3	29.4	13.4	11.1	6.4	21.4	17.7	5.2	3.3	9.0	18.1	13.0	9.3	10.8	2.8	8.3	5.8	10.4	14.0
	（2）女性係長相当職数比率	%	12.9	38.5	25.5	21.1	10.8	48.6	47.7	15.9	6.3	35.3	36.5	21.4	18.9	19.4	8.6	15.1	16.5	25.4	26.1
	（3）女性正社員採用比率	%	23.6	47.6	38.6	35.2	20.0	42.7	49.4	23.2	20.8	40.5	47.6	32.3	34.3	30.5	16.7	26.4	23.7	43.5	35.6
	（4）女性正社員比率	%	15.6	44.4	28.0	27.6	15.5	42.6	47.0	17.4	13.8	30.2	41.0	28.7	25.9	23.9	11.6	23.5	16.4	37.6	35.6
	（5－3）係長相当職のうち、課長相当職に昇進した男女差異 *	%	69.4	181.1	125.5	100.3	201.8	75.6	54.4	157.0	107.0	34.8	59.7	102.1	109.9	195.9	93.1	142.8	65.6	143.9	123.0
	（5－6）管理職のうち、執行役員に昇進した男女差異 *	%	77.6	60.8	257.3	113.1	177.5	24.1	46.8	136.4	23.2	115.8	52.3	94.6	156.6	154.9	125.2	135.6	102.0	259.8	108.5
	5.8.1 正規雇用の男女の賃金の差異 *	%	73.0	79.7	77.5	70.2	78.6	64.9	60.4	67.2	72.0	64.8	74.6	77.5	71.9	74.8	70.3	71.4	76.6	65.3	72.7
	5.8.3有価証券報告書における男女の賃金差異に関する分析の有無 **	%	60.0	50.0	83.3	84.6	62.5	76.5	100.0	85.0	83.3	71.4	53.8	76.9	81.3	75.9	77.8	70.0	66.7	75.0	73.8
	5.8.4有価証券報告書における男女の賃金差異に関する対策の説明の有無 **	%	40.0	31.3	66.7	23.1	25.0	52.9	87.5	50.0	25.0	50.0	38.5	50.0	68.8	37.9	44.4	50.0	33.3	62.5	46.4

* 男性を100%とした場合女性の数字
** 5.8.3、5.8.4：有価証券報告書に関連記載がある企業の割合
*** 共通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

黄色網掛け：最大値、赤色網掛け：最小値

令和６年度回答企業の定量データ及び示唆

１）令和６年度回答企業のデータ（平均）

- **<u>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</u>**
- 回答企業の業種別の平均値は下表のとおり。
  ※本表の数値は全回答企業267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】＞

			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	全体
スコアリング項目		単位	5	32	6	13	8	17	16	20	12	14	13	26	16	29	9	20	3	8	267
** 7．共働き・共育て（両立支援）の実施状況	7.1正社員の一か月あたりの平均法定外労働時間	時間	14.5	14.0	8.8	17.5	20.4	13.8	13.7	16.9	19.5	13.8	14.4	13.6	12.0	11.5	15.2	12.9	10.0	13.9	15.1
	7.4正社員の年次有給休暇取得率	%	83.5	68.0	72.1	80.5	85.7	74.5	75.7	69.1	90.0	68.6	61.6	74.7	69.5	71.9	82.7	76.4	84.2	69.4	74.4
	7.5女性正社員の育児休業等からの復帰率	%	97.4	98.0	98.5	97.5	99.8	88.6	94.8	99.1	96.7	98.4	97.0	89.9	99.4	98.4	97.9	93.8	100.0	98.8	96.9
	7.6男性正社員の育児休業取得率	%	84.6	63.1	95.7	78.9	79.4	91.1	111.2	77.9	75.0	62.5	62.4	76.0	81.3	83.5	93.5	57.4	103.4	79.1	78.5
	7.7男性正社員の育児休業の平均取得日数	日	49.0	45.6	26.0	62.4	46.1	30.5	14.6	26.2	46.9	54.3	54.8	62.2	35.7	34.7	37.9	45.3	30.4	29.0	42.5
	(1)正社員の平均勤続年数の男女差異 *	%	88.8	84.4	79.5	72.4	81.2	93.0	78.8	75.9	81.8	74.5	68.2	82.6	77.0	82.1	79.4	85.9	92.9	79.0	81.6

黄色網掛け：最大値（**7.1は最小値**）、赤色網掛け：最小値(**7.1は最大値**)

* 男性を100%とした場合女性の数字
** 共通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６年度回答企業の定量データ及び示唆

１）令和６年度回答企業のデータ（平均）

- **<u>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）に向けた取組の数</u>**
- 回答企業の業種別の平均値は下表のとおり。
  ※本表の数値は全回答企業267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）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】＞

			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	全体
スコアリング項目		単位	5	32	6	13	8	17	16	20	12	14	13	26	16	29	9	20	3	8	267
8・1 全ての従業員が働きやすい制度	8.1.1【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7個中	5.2	3.8	5.5	4.1	4.0	4.2	4.4	4.1	3.6	3.8	3.6	5.0	4.6	4.0	3.8	4.3	6.0	4.3	5.2
	8.1.2【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5個中	3.0	2.7	4.2	3.8	3.3	3.6	3.4	3.7	3.1	3.3	2.9	3.6	4.0	3.3	3.2	3.2	4.0	3.4	4.3
	8.1.3【働く時間を削減するための制度・取組】	チェック数9個中	4.6	4.1	6.5	4.5	5.1	4.8	5.5	6.0	4.9	4.8	4.7	5.3	5.1	4.6	5.2	5.3	6.3	4.9	6.0
8・2 全ての従業員の自律的なキャリア形成支援	8.2.1【従業員のキャリア形成支援】	チェック数8個中	7.4	4.9	6.7	6.2	5.6	6.1	6.8	5.7	5.8	5.6	6.0	5.7	6.4	5.8	5.7	5.8	6.3	5.8	6.8
	8.2.2【女性のキャリア継続に向けた健康課題に関する支援】	チェック数8個中	7.0	4.1	7.3	6.1	5.3	4.9	5.4	5.6	6.0	5.0	4.0	4.8	5.5	4.9	5.7	5.2	8.0	5.5	6.2
8.3 共働き・共育ての実現に向けた支援		チェック数10個中	8.4	5.7	8.2	7.4	8.0	6.4	7.8	6.5	7.4	6.8	5.8	6.4	7.5	7.0	7.7	6.4	9.0	6.9	7.8
8.4 意識改革・風土醸成		チェック数5個中	4.4	2.7	4.2	3.5	3.3	3.5	3.8	3.5	3.2	3.3	3.0	3.4	3.8	3.8	3.9	3.5	5.0	3.3	4.4
9.1 全ての従業員エンゲージメント向上の取り組み		チェック数6個中	4.8	3.5	5.0	4.6	4.0	4.2	4.2	4.1	4.5	4.1	4.0	4.5	5.1	4.3	4.1	4.6	4.7	3.8	5.2
9.2 共働き・共育ての選択を可能にする全ての人の働きやすさの実現のための取組		チェック数6個中	4.4	3.5	4.8	4.6	3.5	3.8	4.4	4.3	4.5	4.1	4.4	4.5	4.8	4.2	4.8	4.1	4.7	4.6	5.2
9.3 共働き・共育ての選択を可能にする自律的なキャリア形成支援の取組		チェック数6個中	4.8	3.1	4.8	4.2	3.1	3.3	4.5	3.9	3.6	3.9	3.9	3.9	4.7	3.5	3.8	3.8	3.7	3.9	4.8

黄色網掛け：最大値、赤色網掛け：最小値

令和６年度回答企業の定量データ及び示唆

２）令和６年度回答企業のデータ（平均）からの示唆

- 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る。

①キャリア形成支援の推進状況に関する項目について

■ 「女性取締役比率」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」の平均は、大多数の業種は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ると推察される。

■ 今年度の新規項目「有価証券報告書における男女の賃金差異に関する分析/対策の説明」については、数値自体は開示義務となっているものの、状況分析となると回答企業全体で100%の実施には至っていません。さらに今後の対策の説明となると半数以下の実施にとどまっており、より踏み込んだ開示が望ましいと考えられる。

②共働き・共育て（両立支援）の推進状況に関する項目について

■ 「正社員の年次有給休暇取得率」、「女性社員の育児休業等からの復帰率」をはじめ、共働き・共育て（両立支援）の推進状況に関する項目は、直近3年間の回答企業の平均値が全体的に徐々に向上している。

※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６年度回答企業の定量データ及び示唆

２）令和６年度回答企業のデータ（平均）からの示唆

- 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る。

③経営戦略と紐付いた共働き・共育て（両立支援）に向けた取組について

■ 女性正社員の育児休業等からの復帰率が100%である「電気・ガス」や正社員の一か月あたりの平均法定外労働時間が特に少ない「医薬品」においては、③経営戦略と紐付いた共働き・共育て（両立支援）に向けた取組が充実しており、かつしっかりと機能していることが推察される。

■ なお、実際の運用においては、取組の数よりも、企業ごとにその実態に鑑みて真に必要な取組がなされていることや、取組の実行中にPDCAがまわされていること等が重要と考えられる。

※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６年度回答企業の定量データ及び示唆

３）令和６年度回答企業のデータ（過年度比較）

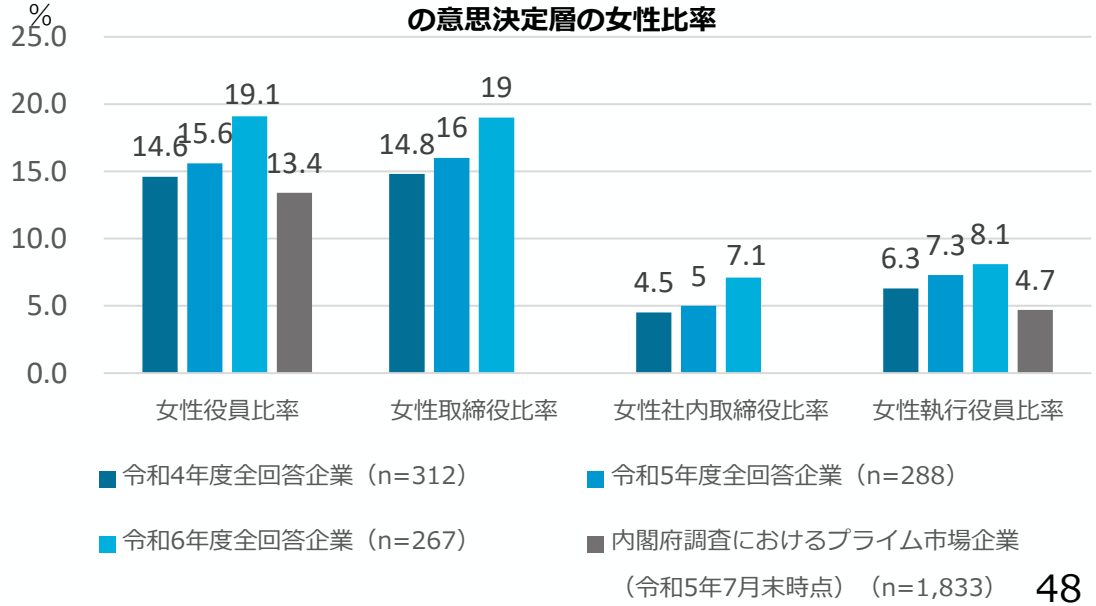
- 令和4年度から令和6年度で共通する調査項目について、全回答企業の平均値を比較した。
  - 令和6年度の回答企業は、令和4年度・5年度回答企業と比較して、意思決定層・管理層の女性比率が高くなった。多くの企業が、女性の採用から登用までの一貫したキャリア形成支援に力を入れた成果と考えられる。
  - 直近3年の回答企業は、「女性役員比率」及び「女性執行役員比率」について、内閣府男女共同参画局が公表したプライム市場の企業の平均値（令和5年7月末時点）に比べて高い値となっており、回答企業は意思決定層への女性の登用を積極的に進めている様子がうかがえる。

＜直近３年間の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4年度 全回答企業 平均値	令和5年度 全回答企業 平均値	令和6年度 全回答企業 平均値
女性役員比率	14.6%	15.6%	19.1%
女性取締役比率	14.8%	16.0%	19%
女性社内取締役比率	4.5%	5.0%	7.1%
女性執行役員比率	6.3%	7.3%	8.1%
女性管理職比率	11.8%	12.3%	14%
女性係長相当職比率	23.9%	24.5%	26.1%
女性正社員採用比率	35.9%	34.9%	35.6%
女性正社員比率	29.1%	29%	35.6%
正社員の平均勤続年数の男女差異※	81.6%	81.1%	81.6%
女性正社員の育児休業等からの復帰率	96.4%	95.7%	96.9%

※　男性を100%とした場合の女性の数値

直近３年間の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意思決定層の女性比率



令和６年度回答企業の定量データ及び示唆

３）令和６年度回答企業のデータ（過年度比較）

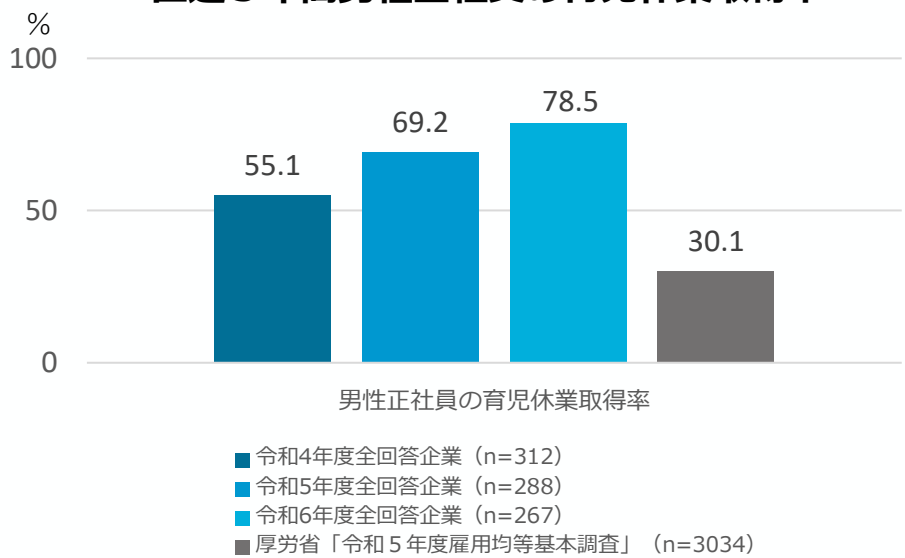
- 「正社員の年次有給休暇取得率」、「女性社員の育児休業等からの復帰率」をはじめ、共働き・共育て（両立支援）の推進状況に関する項目において、直近3年間の回答企業の平均値は全体的に徐々に向上している。
- そのうち、直近3年の回答企業の「男性正社員の育児休業取得率」は、いずれも厚生労働省「令和5年度雇用均等基本調査」の男性従業員育休取得率（※）の平均値に比べて高い値となっており、性別問わず共働き・共育ての推進に力を入れている様子がうかがえる。

※「令和５年度雇用均等基本調査」の男性従業員育休取得率の計算方法は本調査と一部異なる。

＜直近３年間の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	単位	令和4年度全回答企業平均値	令和5年度全回答企業平均値	令和6年度全回答企業平均値
正社員の一か月あたりの平均法定外労働時間	時間	15.4	14.8	15.1
正社員の年次有給休暇取得率	%	68.0	72.4	74.4
女性正社員の育児休業等からの復帰率	%	96.4	95.7	96.9
男性正社員の育児休業取得率	%	55.1	69.2	78.5
男性正社員の育児休業の平均取得日数	日	33.2	34.9	42.5
正社員の平均勤続年数の男女差異※	%	81.6	81.1	81.6

直近３年間男性正社員の育児休業取得率

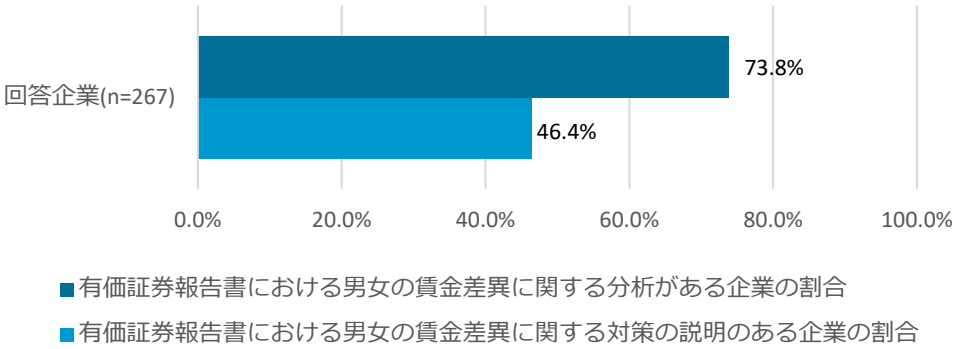


※　男性を100%とした場合の女性の数値

令和６年度回答企業の定量データ及び示唆
４）今年度の新規項目の分析（男女間賃金差異、公表状況）

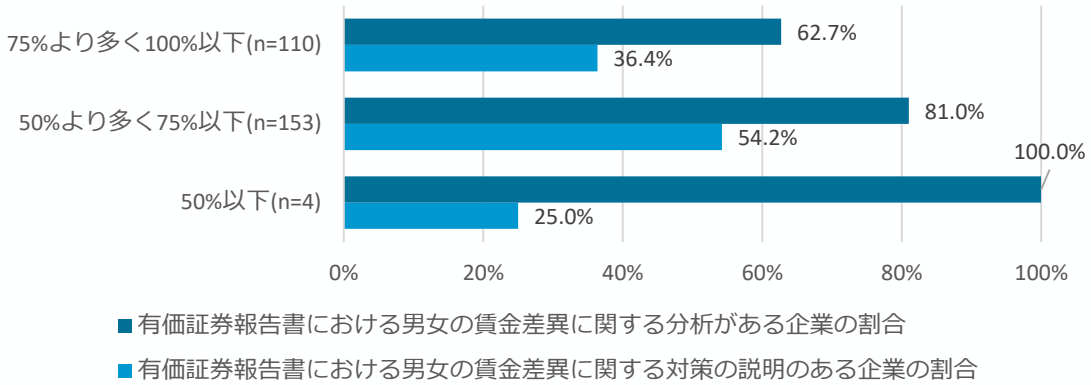
- 今年度は正規雇用の男女間賃金差異に加えて、有価証券報告書における男女間賃金差異に関する「状況分析の有無」と「今後の対策の説明の有無」の２項目を新たに設けた。
  - 男女間賃金差異に関する状況分析のある回答企業が73.8%であるのに対して、今後の対策の説明がある回答企業は46.4%に留まっている。
  - 左図のデータを賃金差異の大きさ別に細分化したデータが右図であり、正社員の男女間賃金差異が大きい企業ほど、差異に関する状況分析を積極的に開示している一方、今後の対策の説明はなされていない傾向にある。今後の対策の説明まで含めたより具体的な情報開示が資本市場から求められると考えられる。

有価証券報告書において
男女間賃金差異（※）の記載がある企業の割合



n=267

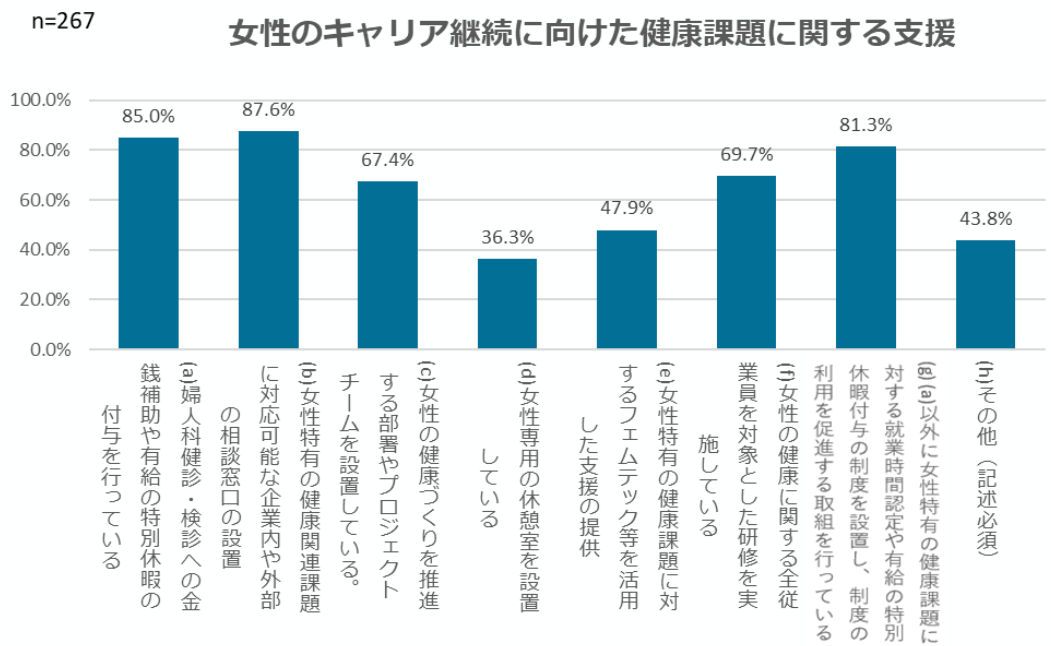
正規雇用の男女間賃金差異（※）別
有価証券報告書に記載のある企業の割合



※　男性を100%とした場合の女性の数字

令和６年度回答企業の定量データ及び示唆
４）今年度の新規項目の分析（女性の健康課題への支援）

- 今年度は「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」のうち、「女性のキャリア継続に向けた健康課題に関する支援」の有無についての項目を新たに設けた。
  - 「女性特有の健康関連課題に対応可能な企業内や外部の相談窓口の設置」、「婦人科健診・検診への金銭補助や有給の特別休暇の付与」、「女性特有の健康課題に対する就業時間認定や有給の特別休暇付与の制度を設置し、制度の利用を促進する取組」は8割以上の回答企業が実施している。
  - 「その他」として独自の取組を記載した企業は43.8%あり、女性特有の健康課題に配慮した社内設備の見直し、意識を高めるための知識普及サイトの開設、イベントやセミナーの開催といった回答がみられた。



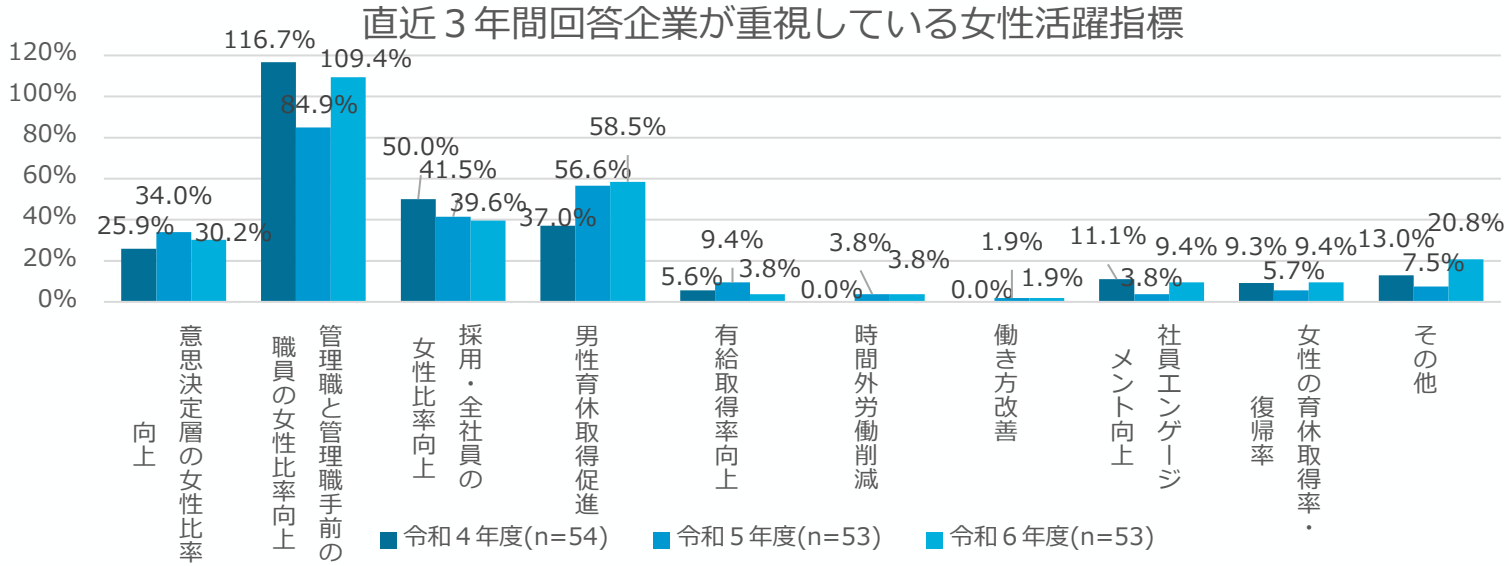
「その他」回答の抜粋
生理用品を備品化
不妊治療等への金銭補助や特別休業制度
女性特有の健康課題を普及・支援するためのサイト開設
他企業とのコラボレーションや地域イベントへの協賛
管理職向けヘルスリテラシーを高めるセミナーの開催
働く上で同じ悩みを抱える女性との家庭・会社以外での繋がりを作る

令和６年度回答企業の記述回答分析
１）令和6年度応募企業の記述回答からの気づき

- **<u>経営トップのコミットメント</u>**
  - 経営トップが自ら、自社のコアバリューと多様性推進との関連を社内外に分かりやすく発信する等、女性活躍・ダイバーシティ経営推進の先頭に立つことや、役員報酬に女性活躍推進の達成度合いを組み入れること等に企業の本気度と実行力が表れている。
- **<u>自社戦略と繋がる女性活躍推進の取組、指標設定</u>**
  - 少子化で労働力の確保が一段と厳しくなるなか、不確実性の高い外部環境を乗り越える組織運営を目指すため、従来女性が少なかった業種においても、女性活躍に取り組む企業がみられる。
  - 多くの企業は、「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・共育て支援（性別を問わない両立支援）」を両輪でバランス良く取り組んでいる。
  - 女性活躍指標を記載する際は、自社の指標に関するモニタリング結果を開示するだけでなく、取組の成果をどのように企業価値につなげていくか検討し、取組に反映・開示することが期待される。
- **<u>説得力のある成果</u>**
  - 取組を進める中で、女性活躍に関する指標のモニタリング結果の推移（例：女性管理職比率等の推移）や、それを踏まえた課題認識の変化を時系列で示している企業は、取組の成果とそれを踏まえて不断の見直しが行われていること等の工夫が理解されやすいと考えられる。
  - 女性活躍の取組の成果説明においては、外部からの認証・アワード受賞等の評価例などに加え、具体的なビジネス・事業上の成果を示すことで、より説得力のある記載になることが期待される。
  - 女性活躍と企業価値向上のつながりの観点から、非財務情報の可視化や人材施策指標と財務指標の相関の検証など、より踏み込んだ取組を行うことが期待される。

令和６年度回答企業の記述回答分析
２）女性活躍推進に関する指標設定の傾向

- 令和4年度から令和6年度までの3年間において、回答企業のうち業種内のスコアリング上位企業の女性活躍推進に関する指標設定の傾向（※）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」を回答した企業が最も多くなっている（管理職の女性比率向上に関連する指標を複数設けた企業があるため、令和4年度と令和6年度は100%を超えている）。「意思決定層の女性比率向上」「採用・全社員の女性比率向上」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」を回答した企業が年々増加し、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意識が高まっていることが分かる。
  - 令和6年度は、「その他」の回答が以前より多く、企業の状況に合わせて設定した独自の指標が増えていることが分かる。



令和6年度「その他」回答の抜粋
女性社員における技術者比率
平均勤続年数
自社の取組の実施成果を測る独自の女性活躍指標
男女の賃金差異
男女別の管理・監督職比率の格差
女性育児復職者の昇格者比率

※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）」を事務局にて類型化した結果
※複数回答の場合はそれぞれカウント

「なでしこ銘柄」選定企業の特徴
１）定量データから見た特徴

- 「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性別を問わない両立支援」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を「なでしこ銘柄」として選定した。
  - 「なでしこ銘柄」選定企業は右表の①～③のほとんどの項目で選定企業以外の企業より数値が高くなってるが、特に意思決定層の女性比率が高いのが特徴である。
  - 有価証券報告書における男女の賃金差異についての状況分析及び今後の対策の説明についても、「なでしこ銘柄」選定企業は顕著に開示率が高くなっている。

＜「なでしこ銘柄」選定企業と選定企業以外の回答企業の平均値の比較＞

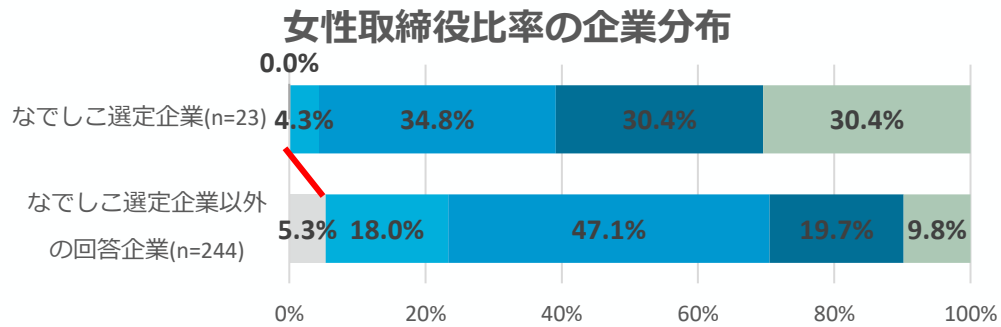
スコアリング項目		単位	なでしこ選定企業（n=23）	なでしこ銘柄以外回答企業（n=244）
①キャリア形成支援の推進状況に関する項目	女性役員比率	%	24.2	17.6
	女性取締役比率	%	25.2	17.4
	女性社内取締比率	%	10.2	5.8
	女性執行役員比率	%	10.5	6.7
	女性管理職比率	%	13.9	13.0
	女性係長相当職数比率	%	24.3	25.2
	女性正社員採用比率	%	34.0	34.8
	女性正社員比率	%	30.1	29.4
	係長相当職のうち、課長相当職に昇進した男女差異※	%	116.1	123.1
	管理職のうち、執行役員に昇進した男女差異※	%	194.1	98.5
	正規雇用の男女の賃金の差異※	%	72.9	71.9
	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有無	%	100.0	71.3
	有価証券報告書の文書で男女の賃金の差異について今後の対策の説明有無	%	87.0	46.3
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	10.6	14.5
	正社員の年次有給休暇取得率	%	78.3	73.3
	女性正社員の育児休業等からの復帰率	%	97.2	96.2
	男性正社員の育児休業取得率	%	93.7	76.3
	男性正社員の育児休業の平均取得日数	日	40.0	41.8
	正社員の平均勤続年数の男女差異※	%	81.8	80.8
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	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7個中	5.4	4.1
	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5個中	4.2	3.3
	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	7.0	4.8
	従業員のキャリア形成支援を導入している	チェック数8個中	7.2	5.7
	女性のキャリア継続に向けた健康課題に関する支援を導入している	チェック数8個中	6.8	5.0
	共働き・共育ての実現に向けた支援	チェック数10個中	8.7	6.6
	意識改革・風土醸成	チェック数5個中	4.5	3.3
	全ての従業員エンゲージメント向上の取組	チェック数6個中	5.4	4.1
	共働き・共育ての選択を可能にする全ての人の働きやすさの実現のための取組	チェック数6個中	5.5	4.1
	共働き・共育ての選択を可能にする自律的なキャリア形成支援の取組	チェック数6個中	5.3	3.7

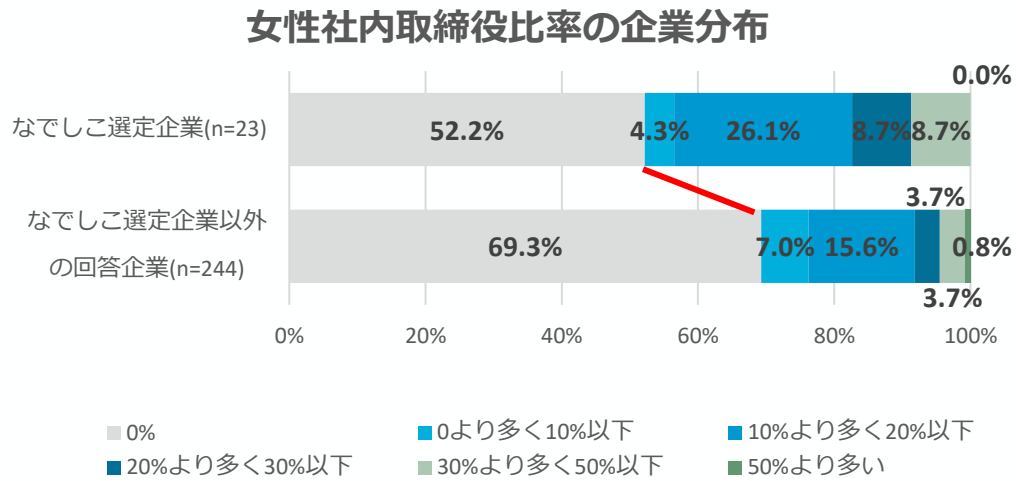
※　男性を100%とした場合の女性の数字
※※ 平均値が小さいほどスコアリングは高く評価される

「なでしこ銘柄」選定企業の特徴
1）定量データから見た特徴（意思決定層の女性比率①）

- 「なでしこ銘柄」選定企業は意思決定層である取締役及び社内取締役に占める女性比率が、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：「なでしこ銘柄」選定企業では「0%」と回答した企業がいなかったのに対し、なでしこ銘柄選定企業以外の回答企業では5.3%と差がある。
  - 女性社内取締役比率：「なでしこ銘柄」選定企業では「0%」の企業が52.2%であるのに対し、なでしこ銘柄選定企業以外の回答企業では69.3%と差がある。

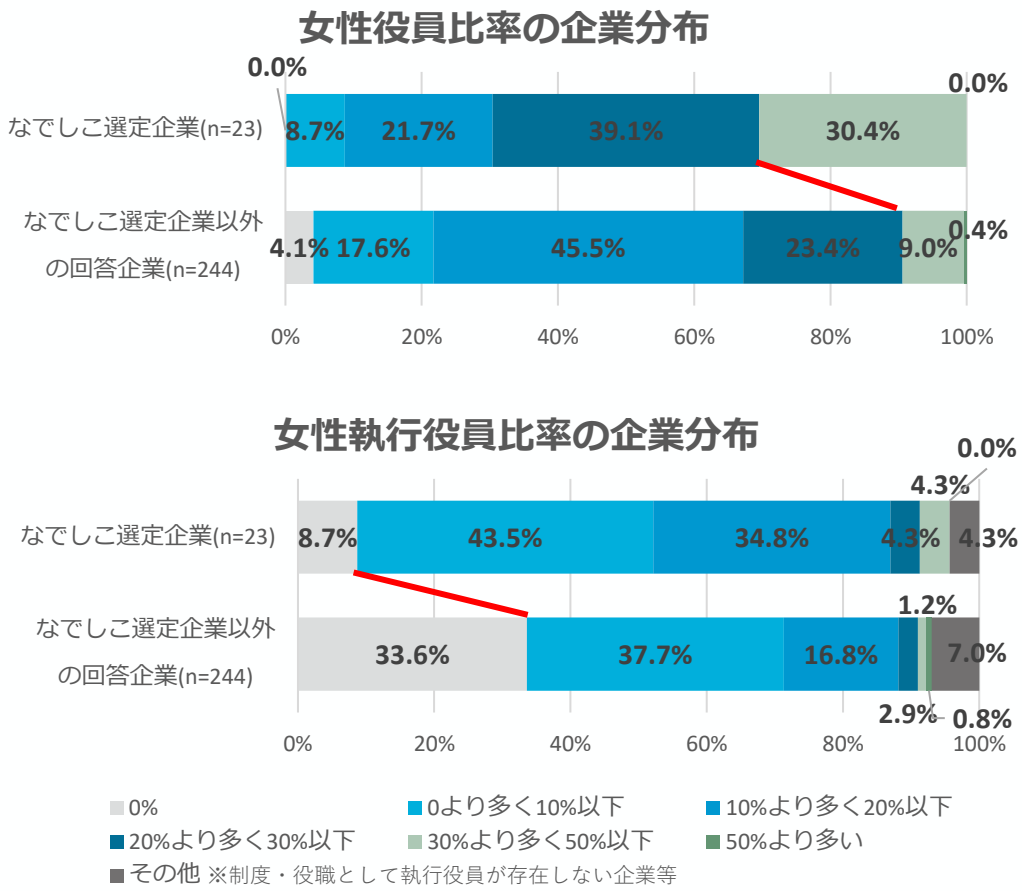




「なでしこ銘柄」選定企業の特徴
１）定量データから見た特徴（意思決定層の女性比率②）

- 「なでしこ銘柄」選定企業は意思決定層である役員及び執行役員に占める女性比率が、その他の回答企業より概ね高いという特徴がある。

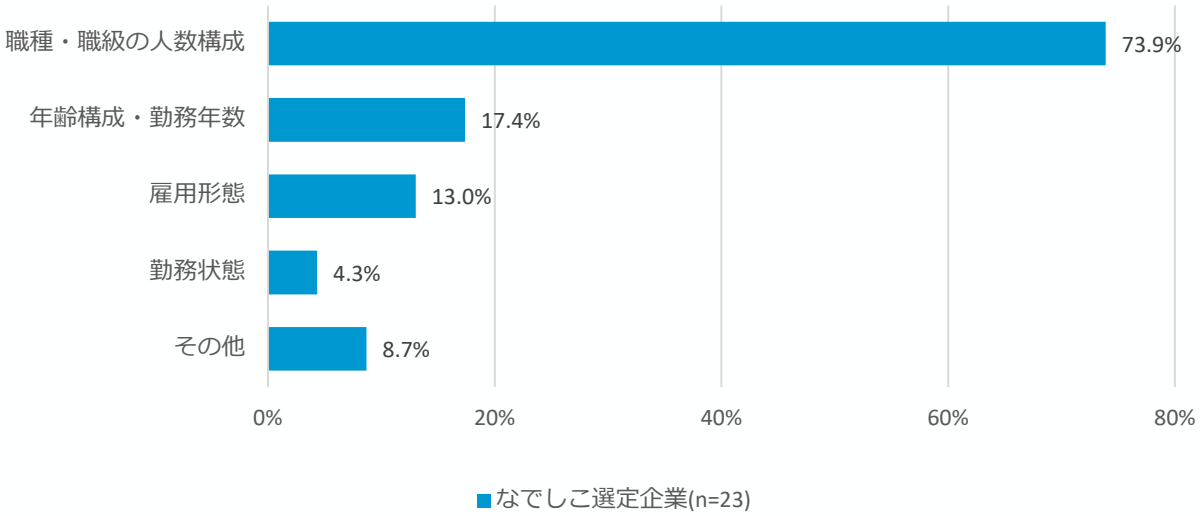
  - 女性役員比率：「なでしこ銘柄」選定企業では、30%より多い企業が30.4%を占めるのに対して、なでしこ銘柄選定企業以外の回答企業では9.4%にとどまっている。
  - 女性執行役員比率：「なでしこ銘柄」選定企業では「０%」と回答した企業が8.7%にとどまるのに対し、なでしこ銘柄選定企業以外の回答企業では33.6%と差がある。



「なでしこ銘柄」選定企業の特徴
1）定量データから見た特徴（男女間賃金差異に関する開示①）

- 「なでしこ銘柄」選定企業は、有価証券報告書における男女の賃金差異に関する記載・分析が、なでしこ銘柄選定企業以外の回答企業より多いという特徴がある。
  - 有価証券報告書において男女の賃金差異に関する状況分析を開示している企業の割合は、「なでしこ銘柄」選定企業では100%であるのに対し、なでしこ選定企業以外の回答企業で71.3%にとどまっている。（P54の一覧参照）
  - 「なでしこ銘柄」選定企業においては、男女の賃金差異の原因（※）として、「職種・職級の人数構成」を挙げた企業が73.9%と最も多く、次いで「年齢構成・勤務年数」(17.4%)、「雇用形態」(13%)が挙がっている。

なでしこ銘柄選定企業が公表した男女の賃金差異の原因



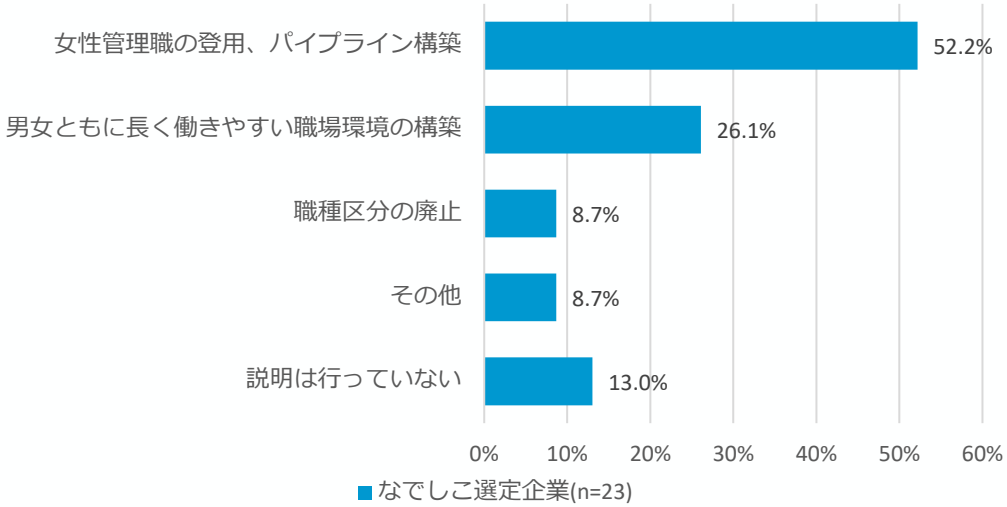
男女の賃金差異の原因	なでしこ銘柄選定企業の回答の抜粋
職種・職級の人口構成	• 賃金制度や体系において性別による差異はなく、女性の管理職割合が男性に比べて低いことによるもの。 • 男女間における職種構成が大きく異なること。
年齢構成・勤務年数	• 主に平均年齢及び勤続年数（年齢）の差異。
雇用形態	• 有期社員比率により男女の賃金差異が発生している。
勤務状態	• 時短勤務者のほとんどを女性が占めていることによるもの。

※ なでしこ銘柄調査票項目である、「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有無」の自由記述を事務局にて類型化した結果

「なでしこ銘柄」選定企業の特徴
1）定量データから見た特徴（男女間賃金差異に関する開示②）

- 有価証券報告書において男女の賃金差異に関する今後の対策の説明がある企業の割合は、「なでしこ銘柄」選定企業では87.0%であるのに対し、なでしこ銘柄選定企業以外の回答企業では46.3%にとどまっている。（P54の一覧参照）
- 「なでしこ銘柄」選定企業が回答した男女の賃金差異に対する対策（※）としては、52.2%の企業が「女性管理職の登用、パイプライン構築」、26.1%の企業が「男女ともに長く働きやすい職場環境の構築」を挙げている。

なでしこ選定企業が公表した男女の賃金差異に関する今後の対策



※ なでしこ銘柄調査票項目である、「有価証券報告書の文書で男女の賃金の差異について今後の対策の説明有無」の自由記述を事務局にて類型化し、項目ごとに分類した結果

男女の賃金差異について今後の対策	なでしこ選定企業の回答の抜粋
女性管理職の登用、パイプライン構築	• 2025年度の女性管理職比率の目標値15%を掲げ、計画的な育成、登用を通じて、進捗管理をしている。 • 女性のキャリア観醸成と管理職候補の育成を最重要課題とし、リーダーとしての活躍イメージをより早期に描く機会の創出や、男女ともに育児に参画するためのキャリア支援施策を重点的に展開している。 • 新卒及びキャリア採用における女性総合職社員の採用増加に加えて、各世代層のパイプライン形成と経験の蓄積やキャリア意識の醸成を積極的に進めている
男女ともに長く働きやすい職場環境の構築	• 家庭と仕事の両立をサポ　トするなど、長く能力を発揮できる職場環境づくりに取り組むことにより、男女間の賃金差異の改善に取り組む。
職種の区分廃止	• これまで女性従業員の割合が多かった勤務地限定社員制度 (地域別賃金) を廃止。
その他	• ダイバーシティの取組が、経営層レベルで後押しされる仕組みとしている。 • 性別や年齢に関わらず、 実力主義の人事制度への転換を図る予定。

「なでしこ銘柄」選定企業の特徴
2）定性回答から見た特徴

- 「なでしこ銘柄」選定企業では、特に重視している女性活躍推進に関する指標として「①管理職と管理職手前職の女性比率向上」「②男性育休取得促進」「③意思決定層（役員・取締役）の女性比率向上」「④採用・全員の女性比率向上」などが多く挙げられている（表1参照）。
- 各企業が回答した指標設定の理由・背景を5つに分類し、回答企業数が多かった上記指標（表１赤枠）について、その設定の理由・背景の傾向を次頁以降で紹介する。

表１：女性活躍推進の指標の類型別回答企業数

	各社で特に重視している女性活躍推進の指標の類型	回答企業数（企業）
①	管理職と管理職手前職の女性比率向上	37
②	男性育休取得促進	21
③	意思決定層（役員・取締役）の女性比率向上	12
④	採用・全社員の女性比率向上	9
	社員エンゲージメント向上	5
	有給取得率向上	1
	時間外労働削減	1
	働き方改善	1
	女性の育休取得率・復帰率	1
	その他	4

※各社で特に重視している女性活躍推進の指標の類型は、なでしこ銘柄調査票項目にある「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）」を事務局にて類型化した。
※複数回答の場合はそれぞれカウント

表２：指標を設定した理由・背景別の回答例

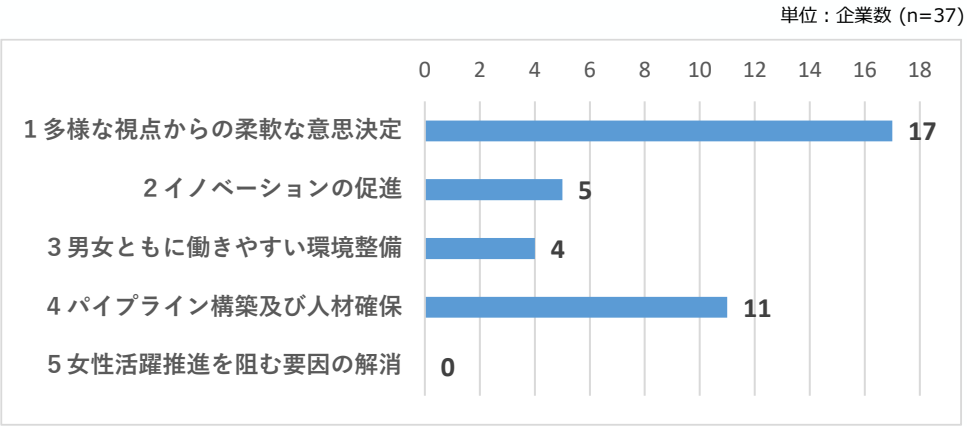
各種指標を設定した理由・背景の類型	具体的な設定理由の回答例
１多様な視点からの柔軟な意思決定(組織の多様性)	• 持続的な企業価値向上のためには、多様な社員が意思決定に参画が重要と捉えているため • 組織の指導的地位に多様性の確保が不可欠と捉えているため　等
2イノベーションの促進	• イノベーション創出には変化対応力の高い組織文化への変革が必要であるため　等
３男女ともに働きやすい環境整備(エンゲージメントの向上・社内の意識改革)	• 優秀な人材の確保・育成や健康に働ける職場づくり等が最重要テーマであるため　等
4パイプライン構築及び人材確保	• 女性管理職候補の人材プールを拡大するため　等
5女性活躍推進を阻む要因の解消(社会的責任)	• 男性の育児参加を促す職場づくりは、社会全体にプラスの影響を与えられるため　等

※なでしこ銘柄調査票項目にある「2.1指標及び目標値の設定理由」を事務局にて５つのグループに類型化した。
※回答例は、表1赤枠の4つの指標に関する設定理由・背景から抜粋。

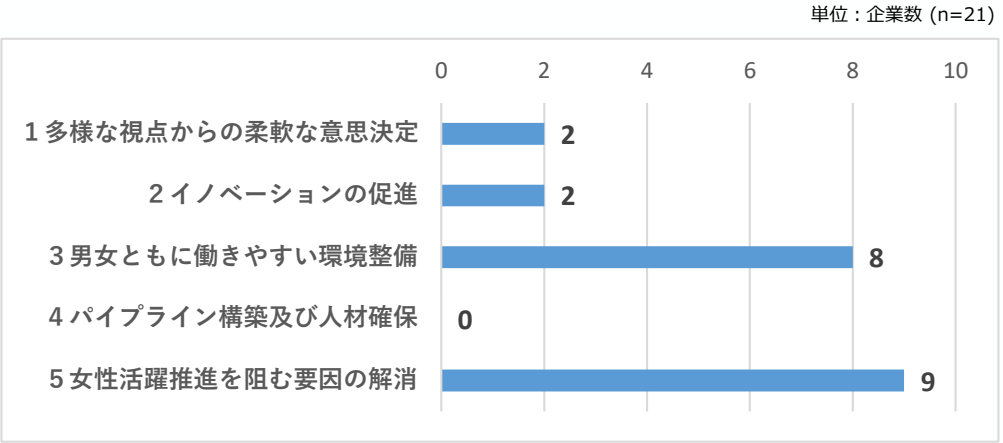
「なでしこ銘柄」選定企業の特徴
２）定性回答から見た特徴

- 「①管理職と管理職手前の女性比率向上」に関する指標については、設定の理由・背景として「多様な視点からの柔軟な意思決定(組織の多様性) 」や「パイプライン構築及び人材確保」が多く挙げられた。
  - 企業の成長にリーダー層の多様性が重要と認識している企業が多く、特に意思決定層（役員・取締役)に一定数の女性参画が必要であるため、まずはその手前の管理職層からのパイプライン構築及び人材確保が必要と考える企業が多いと考えられる。
- 「②男性育休取得促進」に関する指標については、設定の理由・背景として「女性活躍推進を阻む要因の解消」や「男女ともに働きやすい環境整備」が多く挙げられた。
  - 育児をはじめとする多様な経験を通して視野が広がり、それがイノベーション創出につながるという考え方から、「イノベーションの促進」に関する理由を記載する企業もあった。

【① 管理職と管理職手前の女性比率向上の指標を設定した理由・背景 】



【 ②男性育休取得促進の指標を設定した理由・背景 】



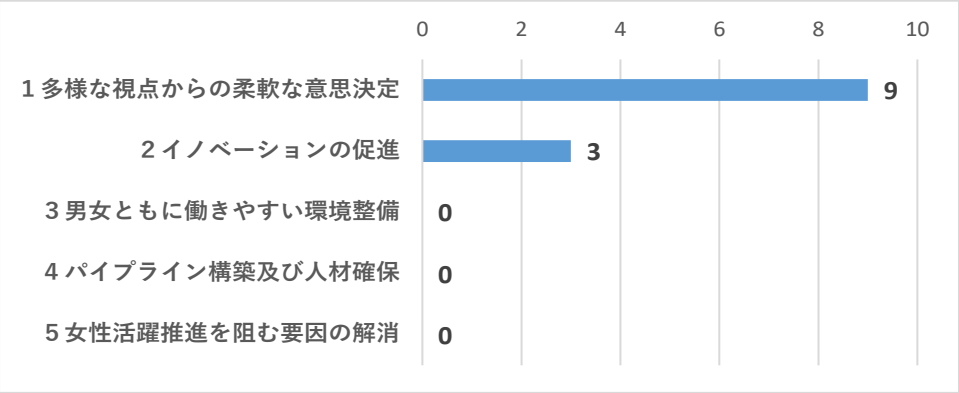
※理由・背景は、なでしこ銘柄調査票項目にある「2.1指標及び目標値の設定理由」を事務局にて５つのグループに類型化した。

「なでしこ銘柄」選定企業の特徴
2）定性回答から見た特徴

- 「③意思決定層(役員・取締役)の女性比率向上」に関する指標については、設定の理由・背景として「多様な視点からの柔軟な意思決定」や「イノベーションの促進」が挙げられた。
  - 経営レベルで同質性が高い状態から脱却し多様性を確保することが、柔軟な意思決定やイノベーション創出においては重要と捉えている企業が多いと考えられる。
- 「④採用・全社員の女性比率向上」に関する指標については、設定の理由・背景として「パイプライン構築及び人材確保」が多く挙げられた。
  - 採用から登用後まで一貫してジェンダーバランスを維持することがイノベーション創出にもつながるという考え方等から「多様な視点からの柔軟な意思決定」や「イノベーションの促進」を理由に挙げる企業もあった。

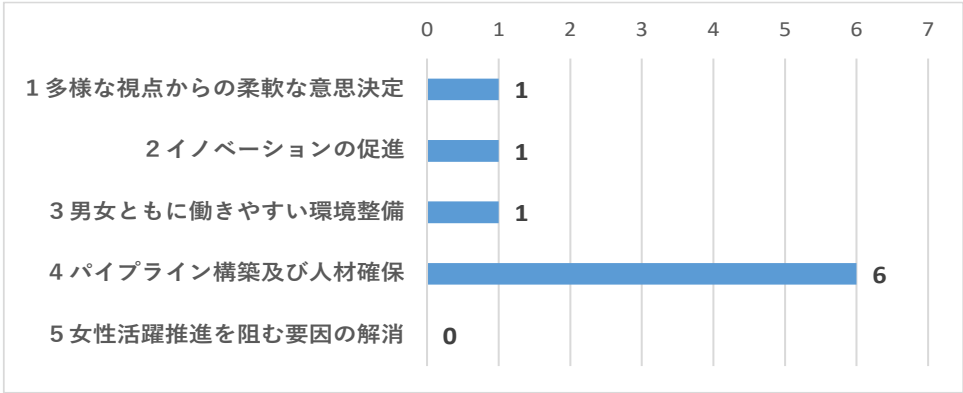
【③意思決定層（役員・取締役）の女性比率向上の指標を設定した理由・背景 】

単位：企業数 (n=12)



【④採用・全社員の女性比率向上の指標を設定した理由・背景 】

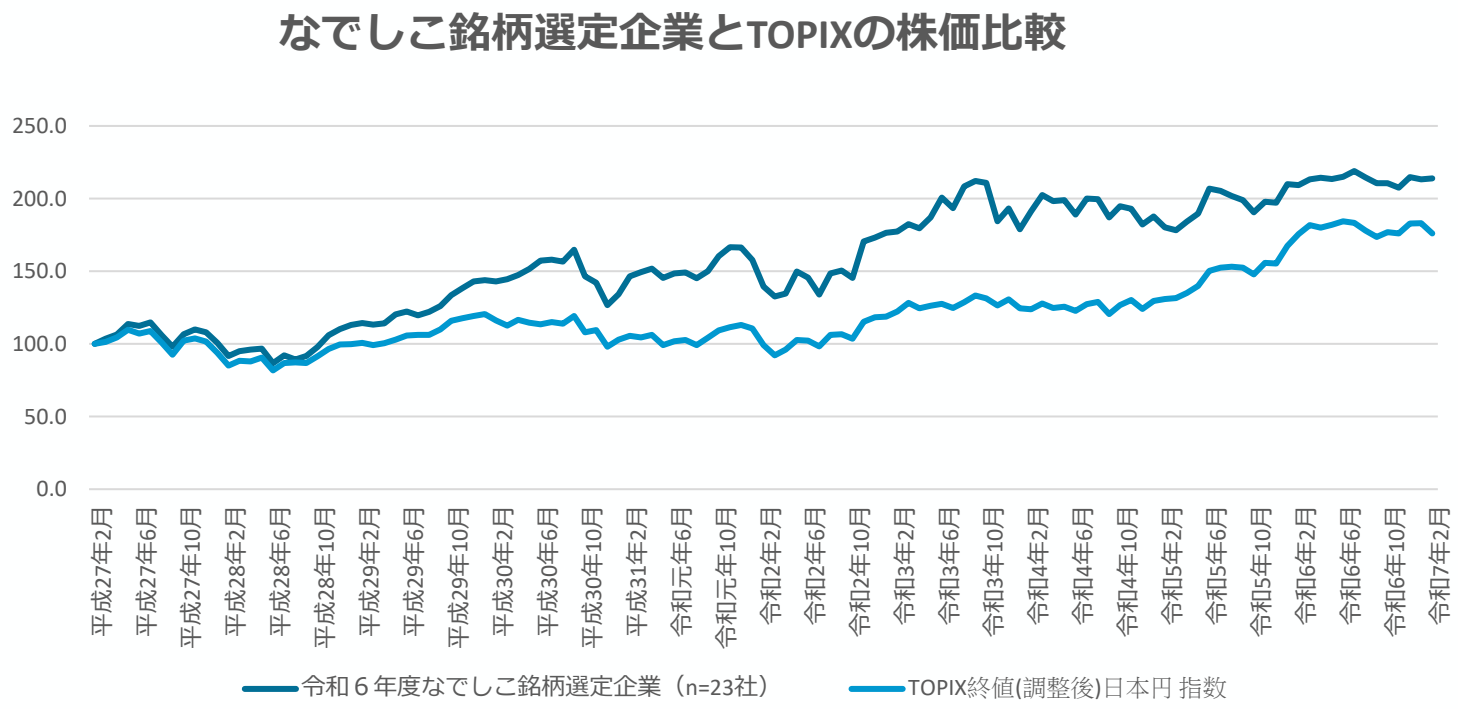
単位：企業数 (n=9)



※理由・背景は、なでしこ銘柄調査票項目にある「2.1指標及び目標値の設定理由」を事務局にて５つのグループに類型化した。

「なでしこ銘柄」選定企業の業績パフォーマンス

- 令和6年度「なでしこ銘柄」選定企業23社群における株価指数平均とTOPIXの比較（※）
  - 令和6年度「なでしこ銘柄」の選定企業23社について、株価指数を試算した。平成27年2月から令和7年2月までの10年間を対象とし、月次の終値（調整後）に基づいて試算している。平成27年2月の終値（調整後）を100としたときの推移をTOPIXと比較している。
  - 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。



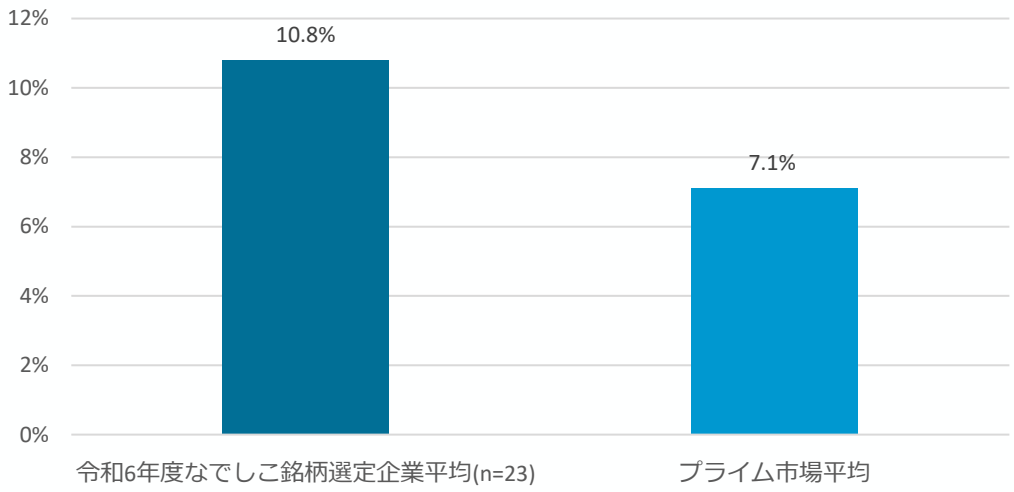
（※）経済情報プラットフォーム「SPEEDA」より銘柄別の月次の株価終値及びTOPIXの月次の株価指数を抽出し、作成。

「なでしこ銘柄」選定企業の業績パフォーマンス

- 令和6年度「なでしこ銘柄」選定企業23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5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」選定企業の平均値がプライム市場の平均値を3.7%上回っている。
  - 令和5年度通期の配当利回りについても、「なでしこ銘柄」選定企業の平均値はプライム市場の平均値と比較して1%上回る結果となった。

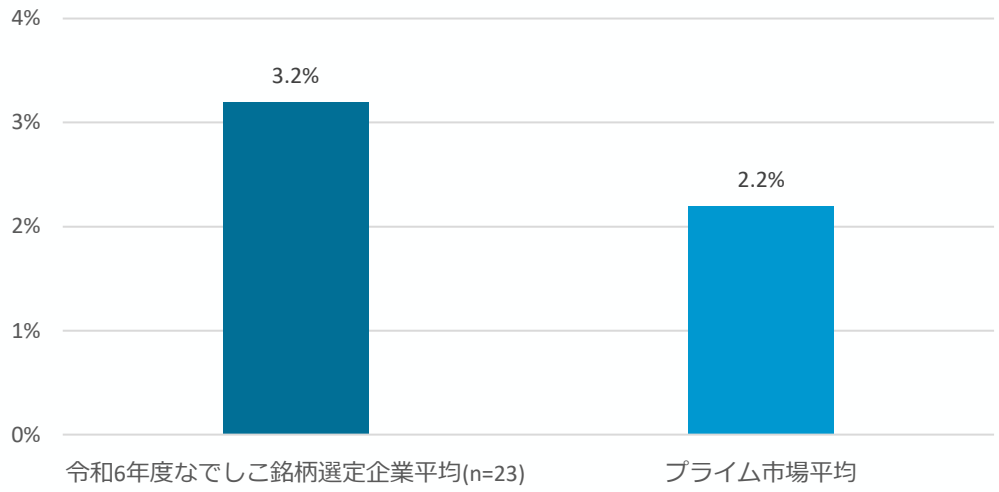
令和6年度選定「なでしこ銘柄」の売上高営業利益率

（令和5年度通期）



令和6年度選定「なでしこ銘柄」の配当利回り

（令和5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2023年度（2023年4月から2024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「2023年度（2023年４月期～2024 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2023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」の特徴

- 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性別を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。
  - 特に「 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」の項目は全体的に選定企業以外の回答企業より数値が高くなっているのが特徴である。

※なお、③は設置されている制度や取組の数の平均であるため、各制度・取組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留意が必要である。

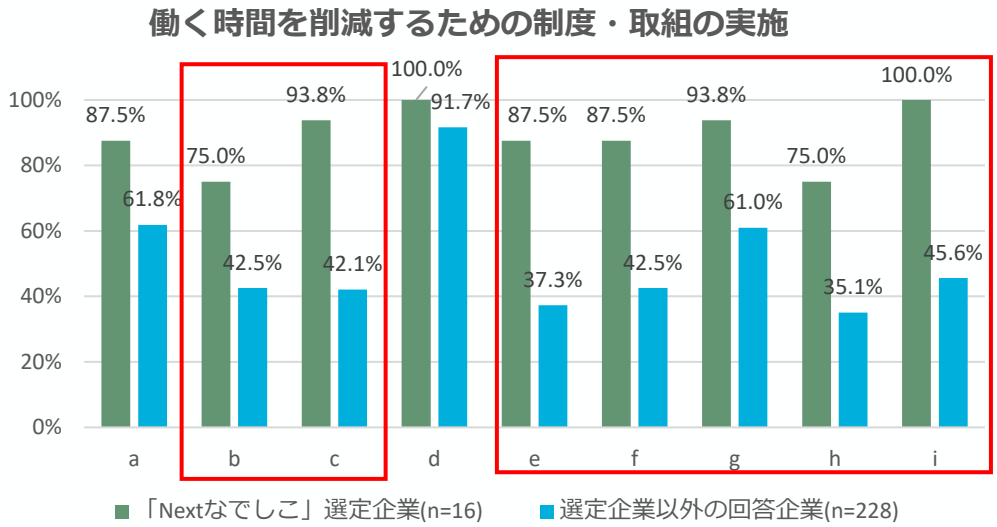
※　男性を100%とした場合の女性の数字
※※ 平均値が小さいほどスコアリングは高く評価される

＜「Nextなでしこ」選定企業と選定企業以外の回答企業の平均値の比較＞

スコアリング項目		単位	Nextなでしこ選定企業（n=16）	選定企業以外の回答企業（n=228）
①キャリア形成支援の推進状況に関する項目	女性役員比率	%	20.8	17.4
	女性取締役比率	%	20.5	17.1
	女性社内取締比率	%	7.4	5.7
	女性執行役員比率	%	6.8	6.7
	女性管理職比率	%	9.3	13.2
	女性係長相当職数比率	%	23.1	25.3
	女性正社員採用比率	%	29.8	35.1
	女性正社員比率	%	24.8	29.8
	係長相当職のうち、課長相当職に昇進した男女差異※	%	79.3	126.0
	管理職のうち、執行役員に昇進した男女差異※	%	46.7	102.8
	正規雇用の男女の賃金の差異　※	%	73.1	71.8
	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有無	%	87.5	70.2
	有価証券報告書の文書で男女の賃金の差異について今後の対策の説明有無	%	37.5	0.0
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	14.5	14.5
	正社員の年次有給休暇取得率	%	77.7	73.0
	女性正社員の育児休業等からの復帰率	%	99.0	96.0
	男性正社員の育児休業取得率	%	91.0	75.3
	男性正社員の育児休業の平均取得日数	日	41.0	41.9
	正社員の平均勤続年数の男女差異※	%	84.4	80.5
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	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7個中	5.5	4.0
	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5個中	4.3	3.2
	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	8.0	4.6
	従業員のキャリア形成支援を導入している	チェック数8個中	7.1	5.6
	女性のキャリア継続に向けた健康課題に関する支援を導入している	チェック数8個中	7.1	4.9
	共働き・共育ての実現に向けた支援	チェック数10個中	9.0	6.5
	意識改革・風土醸成	チェック数5個中	4.6	3.3
	全ての従業員エンゲージメント向上の取組	チェック数6個中	5.6	4.0
	共働き・共育ての選択を可能にする全ての人の働きやすさの実現のための取組	チェック数6個中	5.5	4.0
	共働き・共育ての選択を可能にする自律的なキャリア形成支援の取組	チェック数6個中	5.3	3.6

「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」の特徴①

- 「 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」のうち、「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」のスコアリング得点が特に高い項目の一部を本ページから68ページまで紹介する。
  - 「8.1.3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」においては、勤務間インターバル制度や残業時間上限の設定に加えて、人事評価・研修など先進的な取組について、選定企業以外の回答企業と比較してかなり高い割合で実施している。
  - 「有給の目標日数取得の推奨を呼び掛ける取組」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。
  - 全ての「Nextなでしこ共働き・共育て支援企業」 が「その他」を選択しており、選択肢にない独自の取組を自社の状況に応じて積極的に実施していることがわかる。



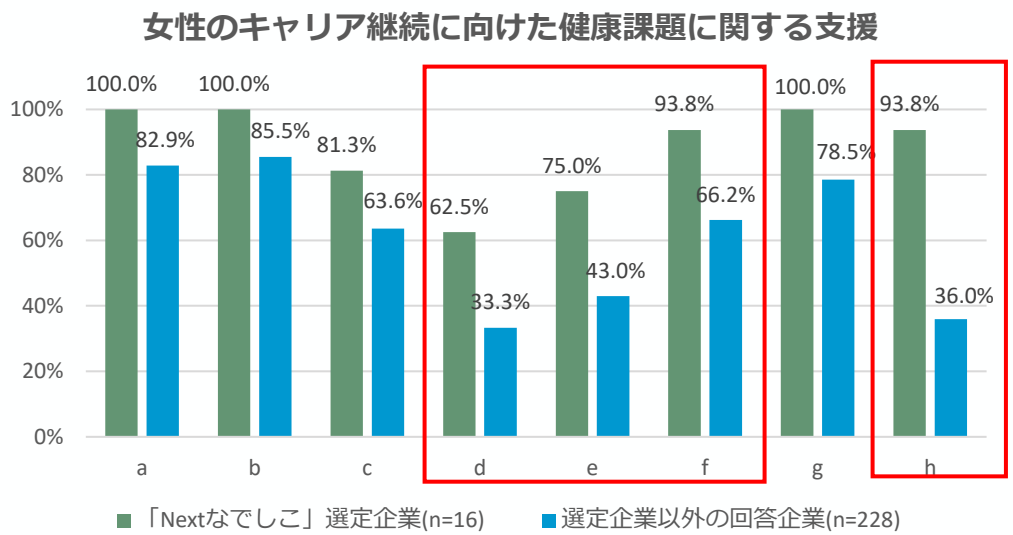
赤枠・下線：30ポイント以上の差異がある項目
（詳細な選択肢内容については、令和６年度調査票を参照）

a. ノー残業デー・一定時間以降の残業禁止日等の設置
b. 勤務間インタ　バル制度
c. 法定よりも短い時間での、自社独自の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. 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. 全社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. 管理職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
- 月毎の衛生委員会で長時間労働の状況と是正施策を議題にしている
- 長時間労働の原因を分析し、対策を策定して「残業削減計画書」の提出を求める

「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」の特徴②

- 「8.2.2女性のキャリア継続に向けた健康課題に関する支援」に関して、「Nextなでしこ共働き・共育て支援企業」においては、女性専用の休憩室の設置、フェムテック等を活用した支援の提供、全従業員を対象とした研修などの取組について、選定企業以外の回答企業と比較して高い割合で実施している。
- 「婦人科健診・検診への金銭補助や有給の特別休暇の付与」、「社内外の相談窓口の設置」、「女性特有の健康課題に対する就業時間認定や有給の特別休暇付与制度の設置」については、全ての「Nextなでしこ共働き・共育て支援企業」が実施している。
- 約9割の「Nextなでしこ共働き・共育て支援企業」 が「その他」を選択しており、選択肢にない独自の取組を自社の状況に応じて積極的に実施していることがわかる。



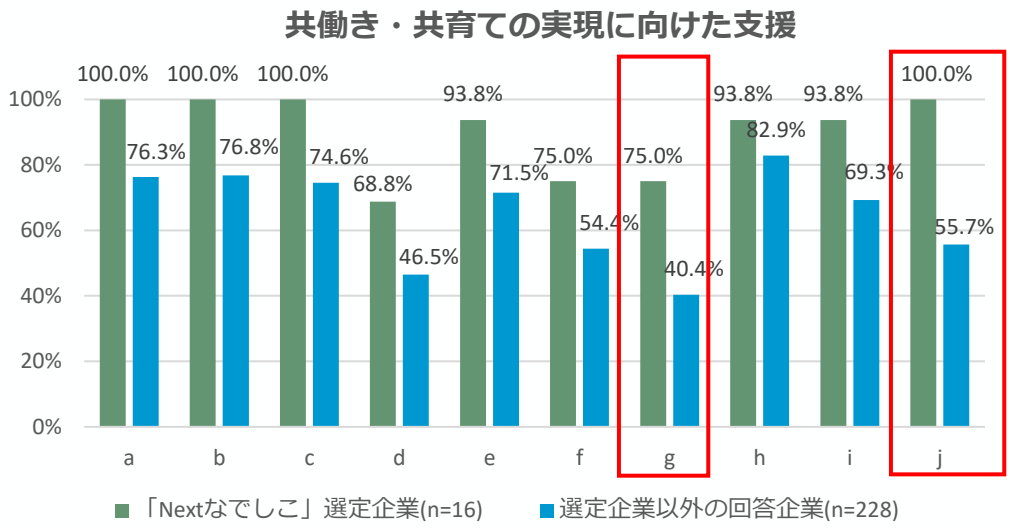
赤枠・下線：30ポイント以上の差異がある項目
（詳細な選択肢内容については、令和６年度調査票参考）

(a)婦人科健診・検診への金銭補助や有給の特別休暇の付与
(b)女性特有の健康関連課題に対応可能な企業内や外部の相談窓口の設置
(c)女性の健康づくりを推進する部署やプロジェクトチームの設置
(d)女性専用の休憩室の設置
(e)女性特有の健康課題に対するフェムテック等を活用した支援の提供
(f)女性の健康に関する全従業員を対象とした研修の実施
(g) (a)以外に女性特有の健康課題に対する就業時間認定や有給の特別休暇付与の制度を設置し、制度の利用を促進する取組
(h)その他（記述必須）

その他回答内容（抜粋）
- 社内ポータルでも女性の健康について情報発信をしたり、管理者向けにPMSや更年期についての研修も実施。
- 「卵子凍結」制度を導入し、海外駐在期間中の卵子凍結の一部費用補助や、海外での不妊治療費用補助を行う。
- 健康アプリを全社員へ提供し、健康増進をサポートしている。

「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」の特徴③

- 「8.3共働き・共育ての実現に向けた支援」に関して、「Nextなでしこ共働き・共育て支援企業」は、選定企業以外の回答企業と比較して、「３歳に満たない子を養育する従業員に対する仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮」を、高い割合で実施している。
- 「ライフイベントの前の将来的な働き方に関する情報・相談機会等の提供」、「育休復帰後に向けたキャリア相談・メンタリング等の実施」、「共働き・共育てのロールモデルとなりうる従業員との座談会等」については、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。
- 全ての「Nextなでしこ共働き・共育て支援企業」 が「その他」を選択しており、選択肢にない独自の取組を自社の状況に応じて積極的に実施していることがわかる。



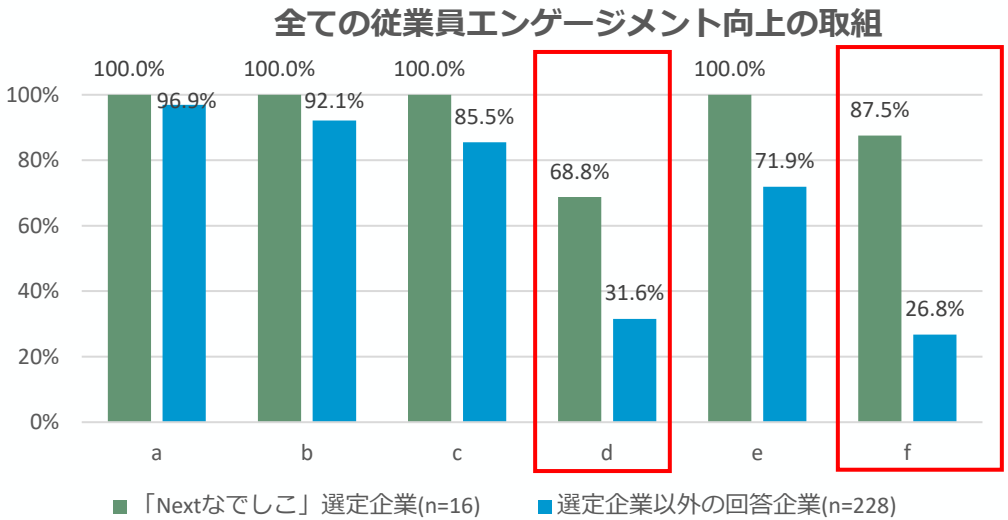
赤枠・下線：30ポイント以上の差異がある項目
（詳細な選択肢内容については、令和６年度調査票参考）

(a)結婚・出産等のライフイベントの前の将来的な働き方に関する情報・相談機会等の提供
(b)育休取得者を対象とした育休復帰後に向けたキャリア相談・メンタリング等の実施
(c)共働き・共育てのロールモデルとなりうる従業員との座談会等
(d)配偶者の転勤に随伴する場合、一定期間の休業を認める制度
(e)出産・育児により休業・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)育休取得・復帰時に配偶者（社外含む）に向けた面談や情報発信
(g)３歳に満たない子を養育する従業員に対する仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮（bを除く）
(h)法定の育児休業等とは別に設けている子の看護休暇に関する制度
(i)家事支援サービス・ベビーシッターの手配及び費用負担等
(j)その他（記述必須）

その他回答内容（抜粋）
- 事業所内託児所の設置
- 休業・休職者の業務をサポートする従業員を支援する制度として「ワークサポート応援金」を導入

「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」の特徴④

- 「9.1全ての従業員エンゲージメント向上の取組」に関して、「Nextなでしこ共働き・共育て支援企業」は、選定企業以外の回答企業と比較して、「役員報酬算定基準の指標の一部として意識調査の結果を組み込んでいる」を高い割合で実施している。
- 「従業員への意識調査を通じた現状の把握」や、「現状を把握したうえで、必要に応じて更なる施策を実施」、「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よりメッセージを発信」、「従業員への意識調査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」については、全ての「Nextなでしこ共働き・共育て支援企業」で実施されている。
- 約9割の「Nextなでしこ共働き・共育て支援企業」 が「その他」を選択しており、選択肢にない独自の取組を自社の状況に応じて積極的に実施していることがわかる。



赤枠・下線：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６年度調査票参考）

(a)従業員への意識調査を通じ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

(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の一部として(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

(f)その他（記述必須）

その他回答内容（抜粋）
- サステナビリティKPIにて従業員エンゲージメントの「働きがい」「働きやすさ」数値を設定
- エンゲージメント調査に加え、ストレスチェックに関しても自社オリジナルの形式で実施
- エンゲージメントスコア向上につながる全社風土醸成活動を継続的に実施
- 社内目安箱を設置し従業員からの意見を社長に直接伝えられるようにしている

次年度に向けた課題整理・要検討事項

- 次年度事業の実施に向けて、委員からもご意見をいただき、課題と検討すべき事項を以下のとおり整理した。

1）新規応募のモチベーション醸成について

- 新規応募を促すために、例えばある回数以上連続して受賞した企業については別の選定枠を設けることの検討、業種ごとの上場企業数に応じた選定企業数の見直し、といった方策が考えられる。

2）周知促進、応募負担の軽減に向けて

- 応募企業の動向を鑑みるに、上場企業数に対して応募企業の割合が少なく応募数拡大の余地がある業種など、ターゲットを絞り込んで集中的に広報を実施することも一案である。また、プライム市場以外の企業に対してアプローチすることの検討も必要と考えられる。
- 一方、回答方法について工夫を行う等を通じて、企業の応募にかかる負担を軽減することについても一考の余地がある。

3）本事業の位置づけの明確化

- 海外において、DEIに関して様々な議論があるなかで、我が国において企業が女性活躍推進を実施することの意義を再度打ち出すことが求められるのではないか。

5.女性リーダー育成研修事業（WIL)

Confidential – All Rights Reserved – Ernst & Young ShinNihon LLC

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回の勉強会の実施・補助
- 中間報告会及び成果報告会の実施・補助

＜WIL勉強会、成果報告会一覧＞

実施回	実施日時	実施場所	主な内容（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	令和6年6月21日（金） 14:30-18:20	経済産業省 本館地下2階 講堂	＜第1部　キックオフセッション＞ 1.開会挨拶　経済産業大臣　斎藤　健 2.集合写真撮影 ＜第2部　第1回グループ別政策研究＞ ＜第3部　第1回勉強会＞ 1.講演　経済産業政策局長　山下　隆一 2.質疑応答
第2回勉強会	令和7年7月19日（金） 13:00-16:45	経済産業省　本館17階 第4・第5共用会議室	＜第1部　勉強会＞ 1.講演　株式会社ポーラ　代表取締役社長　及川　美紀 2.質疑応答 ＜第2部　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、成果報告会一覧（前頁の続き）＞

実施回	実施日時	実施場所	主な内容（講師敬称略、役職は当時）
第3回勉強会	令和6年9月3日（火） 14:00-17:45	第1部：英国大使館内会議室 第2部：経済産業省本館 地下2階講堂	＜第1部　勉強会＞ 1.講演　駐日英国大使　Julia Longbottom 2.講演　在日大阪英国総領事　Carolyn Davidson 3.集合写真 4.ネットワーキング ＜第2部　グループ別政策研究＞
中間報告会	令和6年10月11日（金） 15:00-18:00	経済産業省　本館17階 第1～3共用会議室	＜第1部　８期生による体験談＞ 1.WIL第８期生による体験談 2.質疑応答 ＜第2部　グループ別政策研究＞ 1.中間発表、質疑応答
第4回勉強会	令和6年11月29日（金） 14:00-18:00	経済産業省　本館17階 第1～3共用会議室	＜第1部　グループ別政策研究＞ ＜第2部　勉強会＞ 1.講演　WOTA株式会社　代表取締役兼CEO　前田　瑶介 2.質疑応答 ＜第3部　ディスカッション＞ 経産省管理職級職員とのディスカッション
第5回勉強会	令和6年12月20日（金） 15:00-18:00	経済産業省　本館17階 第1～3共用会議室	＜第1部　勉強会＞ 1.講演　キリンホールディングス株式会社代表取締役会長CEO 磯崎　功典 2.質疑応答 ＜第2部　グループ別政策研究＞
グループ別政策研究成果報告会及び修了式	令和7年1月31日（金） 13:30-17:00	経済産業省　本館17階　第1～3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　経済産業大臣政務官　加藤　明良 2.グループ別政策研究の発表 3.最優秀提言の発表、審査委員講評

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6社を含む30社が参加。

【参加企業（順不同）】

エイベックス株式会社、オムロン株式会社、大阪ガス株式会社、森永乳業株式会社、TIS株式会社、住友金属鉱山株式会社、双日株式会社、石油資源開発株式会社、株式会社技研製作所、オタフクソース株式会社、明治安田生命保険相互会社、パーソルキャリア株式会社、九州旅客鉄道株式会社、日本テクノロジーソリューション株式会社、株式会社安川電機、マツダ株式会社、株式会社LIXIL、まねき食品株式会社、ソニー株式会社、株式会社ユーグレナ、株式会社三菱UFJ銀行、株式会社大広、株式会社タカギ、積水ハウス株式会社、株式会社SBI新生銀行、株式会社日新、株式会社岡三証券グループ、株式会社トーエネック、花王株式会社、東レ・ファインケミカル株式会社　計30社

WIL講演内容

■ 5回の勉強会にて、計５名の講師による講演を実施。

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6年6月21日（金）	経済産業政策局長	山下　隆一	経済産業政策の方向性について	・過去30年の日本経済、マクロ環境の変化 ・潮目の変化と「経済産業政策の新機軸」 ・足下の政府の取組と今後の経済政策運営 ・人手不足と産業構造変化の下での人材政策 ・DEIと女性活躍の推進
第2回勉強会	令和6年7月19日（金）	株式会社ポーラ 代表取締役社長	及川　美紀	自分らしさで可能性を開く　I willがWe willになるとき	・自己紹介・企業紹介 ・キャリア紹介 ・リーダーとは？ ・なぜポーラはDEIに取り組むのか？ ・ジェンダーダイバーシティを実現した先にある「個性活躍」の世界を目指して
第3回勉強会	令和6年9月3日（火）	駐日英国大使 在日大阪英国総領事	・Julia Longbottom ・Carolyn Davidson	ジェンダーギャップについて海外から見える日本について	・Brief Introduction ・Global Leadership ・ジョブシェアリングについて　等
第4回勉強会	令和6年11月29日（金）	WOTA株式会社 代表取締役兼CEO	前田　瑶介	事業に取り組む社会的意義や情熱	・災害時の水問題 ・WOTAの水問題解決 ・これからの日本
第5回勉強会	令和6年12月20日（金）	キリンホ　ルディングス株式会社代表取締役会長CEO	磯崎　功典	キリンホールディングスの挑戦 ～世界のCSV先進企業を目指して～	・キリングループの歴史 ・仕事を経験して学んだこと ・経営者の使命 ・価値創造につながる多様性 ・皆さんへのメッセージ

グループ別政策研究成果報告会・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7年1月31日（金）13:30～17:00
- ■ 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9期受講生、所属企業役員等、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5名の審査委員による審査が行われ、「地域の包摂的成長に資する中堅・中小企業・小規模事業者の発展」をテーマとしたD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7年1月時点）	氏名（敬称略）
住友商事株式会社　常務執行役員 企画グループ長CSO	住田　孝之
株式会社　カレイディスト 代表取締役兼CEO	塚原　月子
株式会社日経BP　日経ビジネス副編集長	広野　彩子
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
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**

＜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(下線は発表テーマ)
A	GXの実現とエネルギ　安定供給の確保 「やったもの負けから、やったもの勝ちのGXへ！ ～アジアから発信する親方流カーボンニュートラルの実現～」
B	イノベーション創出に資するスタートアップエコシステムの構築 「Everyday Startup！～挑戦する日本へ～」
C	人材への投資 「ミドルの力で日本を元気に！ ～ミドル層の躍進を通じた持続的な日本経済の成長～」
D	**地域の包摂的成長に資する中堅・中小企業・小規模事業者の発展 「地域と産業を未来へつなぐなでしこ経営プロジェクト　」**
E	国際秩序の再構築と日本経済 「日本発I・YA・SHIでより良い国際社会の実現へ」

受講者アンケートを踏まえた次年度に向けた課題と改善策

■ 研修後の受講生アンケートの結果を踏まえて、次年度に向けた課題及びそれに対する改善策について以下のとおり整理した。

1. プログラム全体について

■ 講演と政策研究の内容がリンクしておらず、政策研究のテーマと関連する講義が少ないとの意見があったことから、政策研究のテーマや政策の作り方等に関するインプットの時間を増やすことも一案か。

■ 「講義に関するディスカッションの時間が少ない」「他グループメンバーとの交流の時間が少ない」といった声を踏まえ、講義内容に関する理解促進及び、受講生同士の更なるネットワーク構築の観点から、他グループのメンバーと講義内容に関する振り返り・意見交換を行う時間を設けることも有効と考えられる。

2. グループ別政策研究の進め方について

■ 中間報告会での講評を踏まえて大きく方針を変えたグループでは、プログラム後半で政策研究に関する検討時間が十分に取れなかった。各グループがスムーズに政策研究に取り組めるよう、政策研究に関するインプットやサポートの機会をできるだけプログラム前半から行うなど、成果報告会まで余裕を持ったスケジュール感とする必要がある。

別添

経済産業省　令和6年度 「なでしこ銘柄」「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」

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。

これまで、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、評価プロセス等を精査してきました。今年度は、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性別を問わない両立支援」を両輪で進めることが重要であるという考えのもと、直近の政府等の動きを踏まえ、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〉

【2024年10月18日(金)】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P6をあわせてご確認ください。

◇ a. なでしこ銘柄／Nextなでしこ共働き・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6年度産業経済研究委託事業
（「なでしこ銘柄」「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」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」「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6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6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：貝（ベイ）、鈴木、勝田、入山
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・共育て支援企業」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.取締役の女性活躍状況については、「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 のスクリーニング要件として使用しますので、回答対象企業範囲が「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。 **■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、行っていなければ回答に含めずお答えください。 ◆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、「2023年度」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。
数量値の入力桁数	・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 共働き共育て支援企業」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

令和6年度女性活躍度調査　a.共通調査票

（本調査票は募集要領P6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・共育て（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・共育て（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【経営戦略と紐づ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・共育て（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・共育て（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・役職は存在するが該当がない場合：「0」と入力
・制度・役職は存在するが回答を控えたい場合：（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６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。
選択してください

0.2 令和６年度「Nextなでしこ 共働き共育て支援企業」へのご応募 ★
※「Nextなでしこ 共働き共育て支援企業」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。
選択してください

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P18をご確認ください。　選択してください
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。★　年　月
（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・共育て支援企業」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

選択してください

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・共育て支援企業」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・共育て支援企業」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）

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。
また、4.4には「0」を入力してください。
→「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指します。
※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 ※すべて委員会設置会社の場合は「0」を入力		名	うち女性監査役数	名
4.5 執行役員数 ※指名委員会等設置会社の場合以外は「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 〇★	#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 〇★	#DIV/0!	%	※自動計算	
(3) 社内取締役に占める女性の割合 〇★	#DIV/0!	%	※自動計算	
(4) 執行役員に占める女性の割合 〇★	#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 〇★	#DIV/0!	%	※自動計算	
(2) 係長相当職に占める女性の割合 〇★	#DIV/0!	%	※自動計算	
(3) 正社員採用に占める女性の割合 〇★	#DIV/0!	%	※自動計算	
(4) 正社員に占める女性の割合 〇★	#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 〇★	#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 〇★	#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 〇★		%	※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 有価証券報告書で男女の賃金の差異について状況の分析を行っていますか。「行っている」と回答した場合、有価証券報告書の記載内容を転記、または簡潔にご記入ください。〇★

選択してください

5.8.4 有価証券報告書で男女の賃金の差異について今後の対策の説明を行っていますか。「行っている」と回答した場合、有価証券報告書の記載内容を転記、または簡潔にご記入ください。〇★

選択してください

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2023年度の場合は2018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2023年度の場合は2013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・共育て（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・共育て（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 正社員の一か月あたりの平均法定外労働時間 〇★		時間	
7.2 正社員の一か月あたり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 法定外労働時間が一か月あたり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 〇★		%	

共働き・共育て（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 〇★		%		
7.6 男性正社員の育児休業の取得率 〇★		%		
7.7 男性正社員の育児休業の平均取得日数 〇★		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 〇★	#DIV/0!	%	※自動計算 男性を100%とした場合の女性の数値	

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】（定性・選択式）※回答範囲：1.1、1.7の回答範囲企業において直接雇用関係のある従業員のうち正社員を対象とした取組をご回答ください

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。
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) 時間単位で有給休暇を取得出来る制度（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ろ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・時間よりも少ない日数・時間で働く短日数勤務制度・短時間勤務制度（例えば週に3日間の勤務とすることが出来る、 1日6時間の勤務とすることが出来る、等）
(f) 所定外労働・法定外労働を制限する制度
(g) 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) 有給休暇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　○

8.2.1 【従業員のキャリア形成支援を導入している】○

(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) 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。→

8.2.2 【女性のキャリア継続に向けた健康課題に関する支援を導入している】○

(a) 婦人科健診・検診への金銭補助や有給の特別休暇の付与を行っている（がん検診を含む）
(b) 女性特有の健康関連課題に対応可能な企業内や外部の相談窓口の設置（社内のメール相談や、保健士や産業医などによる相談等）
(c) 女性の健康づくりを推進する部署やプロジェクトチームを設置している。
(d) 女性専用の休憩室を設置している（※法律上設置義務のある休養室は除く）
(e) 女性特有の健康課題に対するフェムテック等を活用した支援の提供（月経症状の自己管理や更年期症状、骨密度低下予防等）
(f) 女性の健康に関する全従業員を対象とした研修を実施している
(g) (a)以外に女性特有の健康課題に対する就業時間認定や有給の特別休暇付与の制度を設置し、制度の利用を促進する取組を行っている（生理休暇、不妊治療や更年期症状のための通院など）
(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。→

8.3 共働き・共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) 育休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・共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) 育休取得・復帰時の配偶者（社外含む）に向けた面談や情報発信
(g) ３歳に満たない子を養育する従業員に対する仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮（bを除く）
(h) 法定の育児休業等とは別に設けている子の看護等のための休暇制度
(i) 家事支援サービス・ベビーシッターの手配及び費用負担等
(j) 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・共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
(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。→

9.2 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：266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・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、社内全体の取組みをリードしている		
(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. イントラネットなどの社内情報
j. 公表していない

【その他参考項目】

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

10.1 えるぼしの取得状況	選択してください
10.2 くるみんの取得状況	選択してください

11 貴社において、2023年4月1日から回答時点までの法人としての法令遵守状況について ● ※回答範囲：1.1、1.7で回答した全回答範囲企業に共通して該当するものについてご回答ください

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。

※法令遵守状況に１つでも「１」が入らない場合、あるいは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、選定されません。

※選定後から2026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が判明した場合や、
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た場合には、選定を取り消すことがあります。

	（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、パート・有期労働法、次世代育成支援対策推進法又は女性活躍推進法に違反して、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正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是正指導を受け、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是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）高年齢者雇用安定法第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。
	（9）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。
	（10）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、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。

※ ・ 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。）

・ 最低賃金法（昭和34年法律第137号）第4条第1項の規定

12 反社会的勢力とのつながりがないことを誓約いただけますか。 ● ※回答範囲：1.1、1.7で回答した全回答範囲企業に共通して該当するものについてご回答ください

※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。

誓約します

13 ご連絡先について

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6年度なでしこ銘柄」または「令和6年度Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」に選定された企業へご連絡する際の連絡先として
・「令和6年度なでしこ銘柄」または「令和6年度Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」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

注：ご記入いただいたご連絡先は、経済産業省から「令和6年度産業経済研究委託事業（「なでしこ銘柄」「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」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ち受託先のEY新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、全回答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 ご連絡先をご記入ください

13.1.1 所属部署	
13.1.2 役職	
13.1.3 ご担当者名	
13.1.4 住所	
13.1.5 電話番号（半角・ハイフンなし）	
13.1.6 メールアドレス（半角）	
13.1.7 国税庁の法人番号（13桁）	

※国税庁法人番号公表サイト：https://www.houjin-bangou.nta.go.jp/

【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・共育て支援企業」選定の審査対象外のアンケートとなります。アンケ―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 男女間賃金格差の是正のために、どのような取組を行っていますか。問題意識も踏まえてご記入ください。

2 貴社のダイバーシティ、エクイティ＆インクルージョンの取組を関連企業やサプライチェーンにおいても浸透させるための取組を行っていますか。ご記入ください。

3 女性従業員の健康課題解決への取組の概要と、得られた成果（定量的な成果を含む）について教えてください。

※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 3.1 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 45～54 ページ、をご確認の上、参考にしてください。

令和６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. ～3. 」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 貴社では、経営戦略や企業価値向上の観点から女性活躍推進をどのように位置づけていますか。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）

1.2 貴社の女性活躍推進について経営トップ（例：CEO）のコミットメントの内容をご記入ください。（約 400 字） 回答した文字数をこちらにご記入ください→（　字）

上記回答内容の公表先があれば、ご記入ください。（任意）	

２．1.1 に記載した貴社における経営戦略と女性活躍推進との関係を踏まえた価値創造ストーリーを記載ください。
※貴社において設定している指標とその設定理由（2.1）、目標の達成に向けた取組内容および達成状況等（2.2）、その成果としての企業価値向上への寄与（2.3）についてご記入ください。

2.1：1.1 に記載した内容を踏まえ、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）

2.3 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、1.1 に記載した経営戦略や企業価値向上の観点からご記入ください。（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の情報開示の考え方と状況についてご記入ください。

3.1 貴社の女性活躍推進について、情報開示の考え方（企業価値との関連性から当該情報の開示の必要性をどのようにとらえ、どのような方針で、どのような項目を開示しているか）と、労働市場や資本市場からの反応・対話の実施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＜●●＞