平成28年度

なでしこ銘柄

NADESHIKO BRAND 2017

平成29年3月

経済産業省
Ministry of Economy, Trade and Industry

JPX TOKYO STOCK EXCHANGE
株式会社東京証券取引所

Ⅰ 平成 28 年度「なでしこ銘柄」 1

1. 「なでしこ銘柄」とは 1
2. 企業経営における女性活躍推進の意義 1
3. 女性活躍推進の経営効果 4
4. 「なでしこ銘柄」のロゴマークについて 7
5. 平成 28 年度「なでしこ銘柄」の選定方法 10
6. 女性活躍に関するスコアリングの枠組み 13
7. 「『なでしこ銘柄』選定に関する女性活躍度調査」の実施 14
8. 平成 28 年度「なでしこ銘柄」・「準なでしこ」の選定結果 15
9. 「なでしこ銘柄」選定企業の取組状況 21

参考　女性活躍度調査回答企業一覧 47

Ⅱ　日本企業における女性活躍推進の現状 53

1. 競争力への影響 55
2. 足元の課題 57
3. マネジメント 58
   - 3-1. 経営層のコミットメント（経営戦略における位置づけ） 58
   - 3-2. 方針・目標 - 女性のキャリア促進 62
   - 3-3. 方針・目標 - 仕事と家庭との両立サポート 65
   - 3-4. 体制の整備（女性活躍推進のための組織体制） 68
4. パフォーマンス 70
   - 4-1. 取組内容 - 女性のキャリア促進 70
   - 4-2. 取組内容 - 仕事と家庭との両立サポート 76
   - 4-3. 実績 - 女性のキャリア促進・雇用状況 81
   - 4-4. 実績 - 仕事と家庭との両立サポート 88
5. 注目企業 92

Ⅰ　平成 28 年度「なでしこ銘柄」

1.「なでしこ銘柄」とは

「なでしこ銘柄」の取組は、女性活躍推進に優れている企業を選定・発表する事業として、平成 24 年度から経済産業省と東京証券取引所の共同企画として毎年度実施されています。

女性活躍推進は、少子高齢化が急速に進むわが国において、就労人口の維持という側面のみならず、企業が経営戦略として女性活躍推進を図ることが競争力を高めるという側面からも期待されています[1]。さらに、近年では、企業に対する投資や融資の判断においても、女性活躍の状況が重視されるようになってきています。

政府においても、女性活躍推進は「成長戦略の中核」と位置付けられています。「なでしこ銘柄」の取組は、女性活躍推進に優れた上場会社を「中長期の成長力」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、そうした企業に対する投資家の関心を一層高め、各社の取組を加速化していくことを狙いとしています。

2. 企業経営における女性活躍推進の意義

女性活躍推進は、「ダイバーシティ・マネジメント」の観点から企業経営にとってプラスの効果が期待されています。「ダイバーシティ・マネジメント」とは、性別・年齢・国籍・障がいの有無だけでなく、職歴や経歴の多様性も含め、「多様な人材を活かす戦略」のことを意味しています。「ダイバーシティ・マネジメント」の「イントロダクション（試金石）」として、企業が女性の活躍を推進し、女性人材の登用を積極的に進めることは、主に以下 4 つの意義があると考えられます。

■　意義 1：多様な市場ニーズに対応

女性人材を商品企画部門や研究開発部門など幅広い部署・部門に配置し、積極的に登用を進めることによって、「自由な発想」が生まれ、イノベーション、すなわち多様な市場ニーズに対応した新しい商品やサービスなどの開発につながることが期待されています。

■　意義 2：リスク管理能力や変化に対する適応能力の向上

同時に、組織の多様性を高めることは、日本企業のグローバル展開が加速する中、世界中の様々な市場への適応力を高め、リスクに対する耐性を高めることにもつながると考えられています。特に、女性の取締役や監査役が在籍することによって、業務執行に対する監督（モニタリング）がより多様な視点から行われることが期待されます。

---

[1] IMF ラガルド専務理事は、「女性が日本を救う？(Can Women Save Japan？)」（2012 年 10 月 IMF のワーキングペーパー）を紹介し、「急激な高齢化による日本の潜在成長率の低下に歯止めをかけるには、女性の就業促進がカギ。日本の女性労働力率が他の G7（イタリアを除く）並みになれば、1 人当たりの GDP が 4%、北欧並みになれば 8% 上昇する」と指摘している。

■　意義 3：資本市場における評価の獲得、長期・安定的な資金調達

欧米をはじめとする諸外国においては、取締役会のダイバーシティが、コーポレートガバナンスにおける重要な要素と認識されるようになっており、年金基金等をはじめとする機関投資家が関心を強めています[2]。特に、海外では、ダイバーシティへの取組状況をはじめとする ESG 要因を考慮した企業評価や格付けに基づく ESG 投資[3]が拡大しており、年金基金等が積極的に ESG 投資を採用しています。国内においても、女性活躍を評価・後押しする金融商品が増えてきています[4]。女性活躍を推進するとともに、資本市場に向けて情報開示を行うことによって、資本市場における評価が高まり、長期・安定的な資金調達にも貢献することが期待されます。

■　意義 4：労働市場における評価の獲得、優秀な人材の確保・獲得

わが国は、女性の労働力率・女性管理職比率のそれぞれについて、近年、上昇傾向が見られるものの、諸外国と比べて低い水準となっています[5]。企業にとっての優秀な人材は、男性・女性ともほぼ同じ割合で存在しているという前提に立てば、男女間の労働力率・管理職比率の差は、優秀な人材でありながらも、その能力を十分に発揮することが出来ていない女性人材が一定程度存在している可能性を示唆しています。企業の人材採用や登用において、その母集団を拡大することは、真に優秀な人材を確保することに繋がることが期待されます。

実際に、女性役員比率が高い企業の方が、株主資本利益率（ROE）などの経営指標が良い傾向にあるという報告がなされています[6]。さらに、女性の働きやすい環境が整備されている企業では、女性管理職の登用が生産性を高め、利益率にプラスの影響を与えることが示唆されるという研究結果[7]や、女性の活躍推進のために必要なワーク・ライフ・バランスの環境整備（育児介護との両立支援や柔軟に働ける制度など）に取り組む企業は、何もしない企業に比べ、正社員 1 人当たりの一時間当たりの生産性が 2 倍以上高いといった研究報告もなされています[8]。

これらの研究報告は一例ではありますが、女性活躍推進に積極的に取り組み、成果を上げている企業は、「多様な人材を活かすマネジメント能力」や「環境変化に適応するための

---

[2] 一例として、米国の大手年金基金の一つであるカリフォルニア州教職員退職年金基金（CalSTRS）は、取締役会における多様性が、長期的かつ持続的な株主価値の向上のために重要であるという見解をホームページ上で述べている。2014 年には、取締役会に女性が 1 人も任命されていないカリフォルニア州の投資先企業 131 社に対して、カリフォルニア州職員退職年金基金（CalPERS）と共同で働きかけを行った結果、いくつかの企業で女性取締役を任命するなどの動きが広がっている（http://www.calstrs.com/news-release/calstrs-gets-rapid-response-board-diversity-effort）。

[3] 投資判断において ESG（環境・社会・ガバナンス）に関する要因を考慮した投資を ESG 投資という。ダイバーシティへの取組状況は社会側面を構成する要素として評価されることが多い。

[4] 女性活躍をテーマとした投資信託が複数立ち上げられた他、融資先企業の女性活躍度に関する診断・助言を行う融資商品や、女性の起業家向けの融資商品などを取り扱う銀行が出てきている。

[5] 女性の年齢別労働力率（15 歳以上人口に占める労働力人口（就業者＋完全失業者）の割合）については、生産年齢人口〈15～64 歳〉全体でみると日本は 66 .0%であり、7 割を超えるドイツ等と比べて下回っている。特に、年齢階級別にみると、結婚・出産期にあたる 25～29 歳から 30～34 歳にかけて、労働力率が 8.3 ポイント下落しており、いわゆる「M 字カーブ」が存在することで知られている。（男女共同参画白書平成 27 年版）また、管理的職業従事者に占める女性の割合も、平成 27 年時点で 12.5%と低い水準になっている（男女共同参画白書平成 28 年版）。

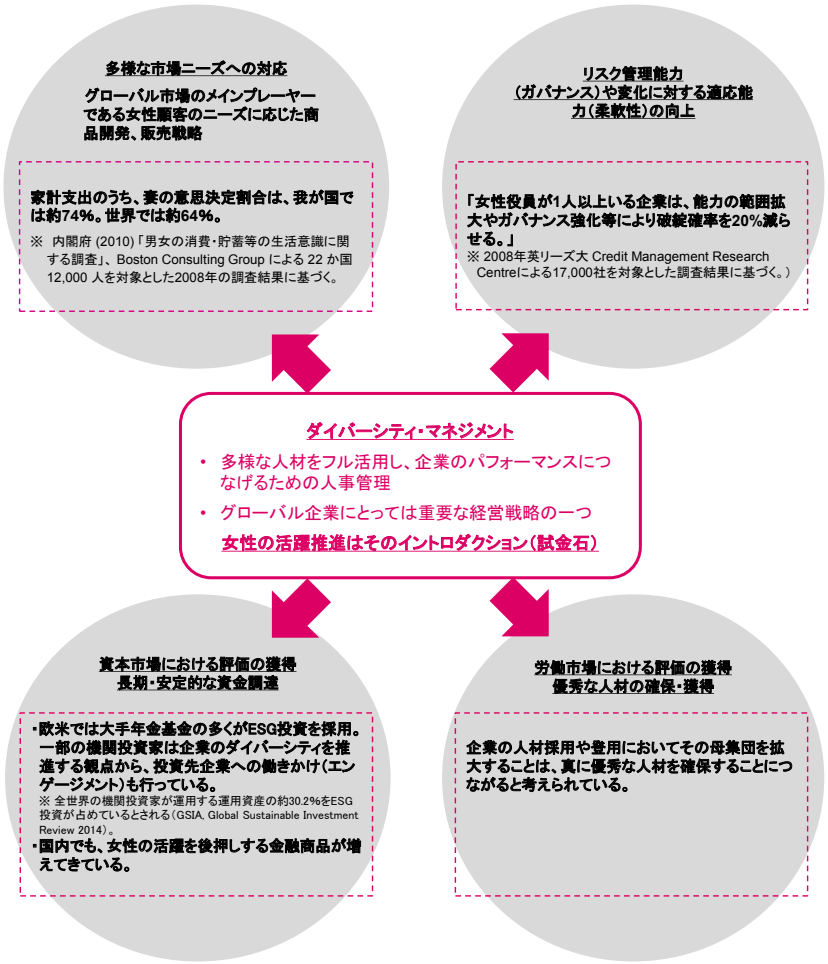
[6] Catalyst （2007） The Bottom Line: Corporate Performance and Women's Representation on Boards.

[7] 山本勲 （2014）「上場企業における女性活用状況と企業業績との関係―上場企業パネルデータを用いた検証―」RIETI Discussion Paper Series 14-J-016.

[8] RIETI　BBL（2011 年 12 月 21 日）「企業のパフォーマンスと WLB や女性の人材活用との関係：RIETI の企業調査から見えてきたこと」山口一男シカゴ大学教授、RIETI 客員研究員

自己変革力」があるという点で、「成長力のある企業」であると考えられます。

図表１　企業経営におけるダイバーシティ・マネジメントの意義



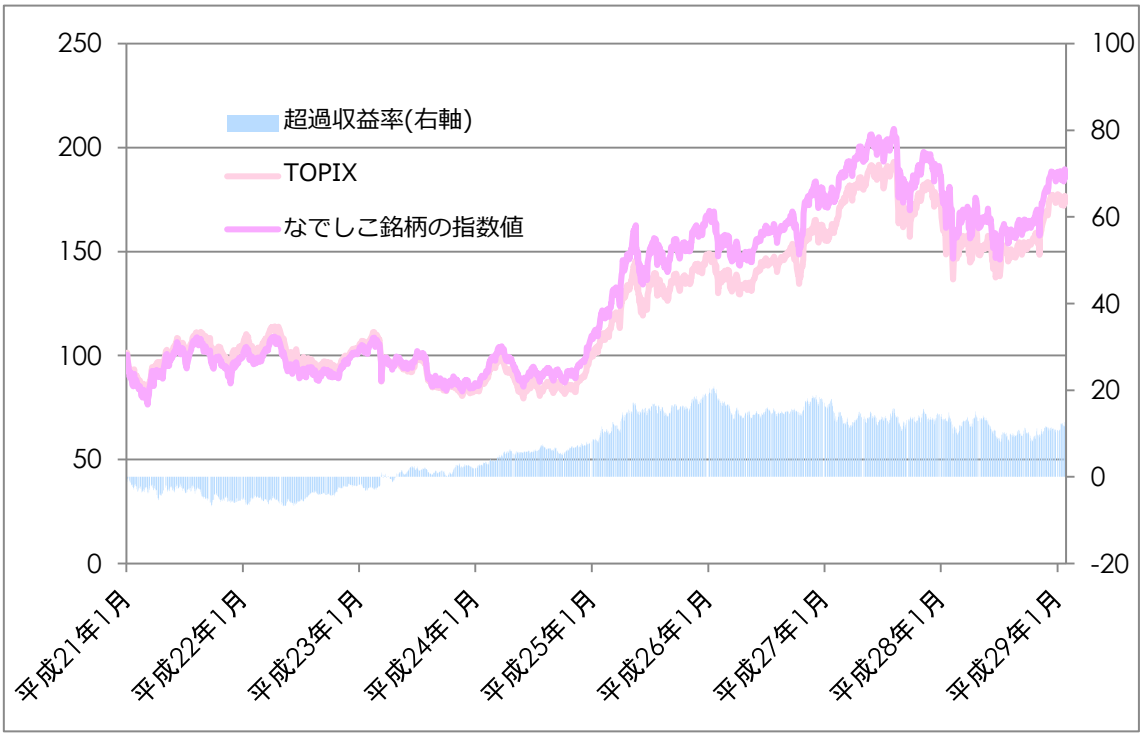
3. 女性活躍推進の経営効果

実際の女性活躍推進の経営効果について、なでしこ銘柄企業の分析を行いました。

■ インデックスの試算

平成 28 年度「なでしこ銘柄」の選定企業 47 社について、指数を試算しました。参考として TOPIX の推移と比較しています（比較のため、平成 21 年 1 月 5 日の終値を 100 とした時の推移として、平成 29 年 1 月末までグラフを作成しています）。

図表 2　「なでしこ銘柄」選定企業の指数と TOPIX の比較



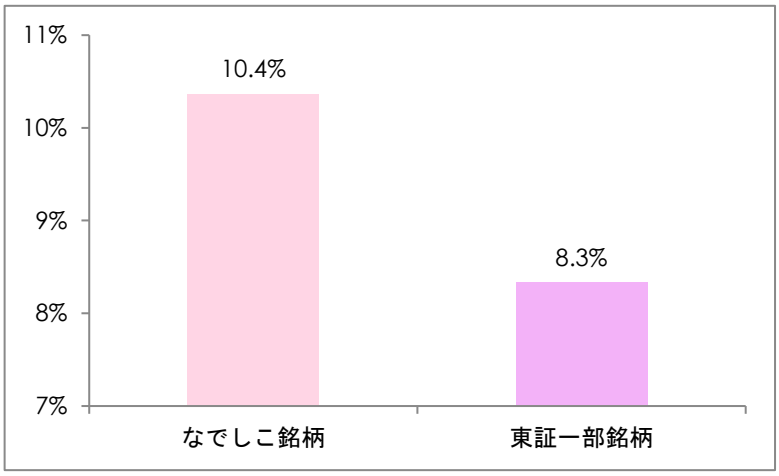
（注）超過収益率は、平成 21 年 1 月 5 日を基準とした 47 銘柄の指数の収益率から、同期間の TOPIX の収益率を引いて計算している。

■　「なでしこ銘柄」の業績パフォーマンスおよびリスク

「なでしこ銘柄」の業績パフォーマンスやリスクについて確認するため、平成 28 年度選定企業（47 社）を対象に、2017 年 2 月末時点の売上高営業利益率、実績配当利回り、株価変動リスクの平均値を示しています。比較として東証一部銘柄の平均値も示しています。

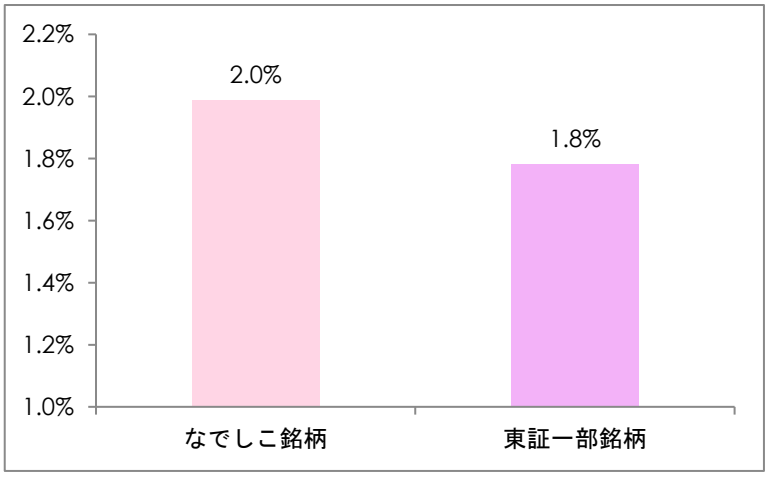
売上高営業利益率（営業マージン）は、「なでしこ銘柄」の方が市場平均値よりも高い傾向が見られました。

図表 3　平成 28 年度選定「なでしこ銘柄」の売上高営業利益率
（2017 年 2 月末時点）



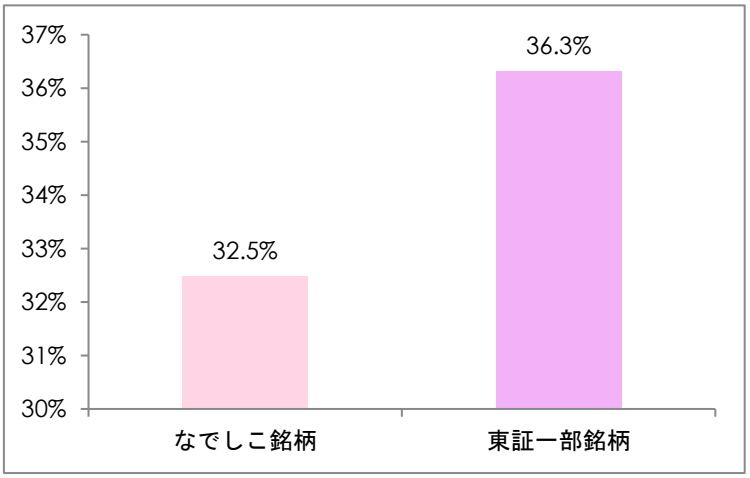
実績配当利回りについても「なでしこ銘柄」の方が市場平均値と比較して高い傾向が見られました。

図表 4　平成 28 年度選定「なでしこ銘柄」の実績配当利回り
（2017 年 2 月末時点）



株価変動リスクについては、「なでしこ銘柄」の方が市場平均値よりも低い傾向が見られました。

図表 5　平成 28 年度選定「なでしこ銘柄」の株価変動リスク
（2017 年 2 月末時点）



（注） 株価変動リスクは、株価リターンの 60 ヵ月標準偏差

4. 「なでしこ銘柄」のロゴマークについて

■ 「なでしこ銘柄」

株式会社 IRIS（※）の協力のもと、ロゴマークを作成しました。一つ一つの丸を人材に見立て、多様な人材の活用によって、右肩上がりに成長していくイメージで、吹き出しにより新たなオピニオンが生まれてくることを表わしています。選定された企業の皆様に活用して頂くなど、「新しい価値を生み出し、創造する企業」のシンボルとして、認知が広がることを期待しています。なお、「なでしこ銘柄」ロゴは、経済産業省が平成 24 年度より開始した「ダイバーシティ経営企業 100 選」の姉妹ブランドになっています。

※株式会社 IRIS（http://www.iris-japan.com/）

トピックス：「なでしこ銘柄」と女性活躍推進プロモーション

■ ＋ＹＯＵ 日本経済応援プロジェクトについて

マーケットから日本を元気に！

東証では、皆さんにマーケットを通じてもっと日本経済を身近に感じてもらうため、「＋YOU 日本経済応援プロジェクト」を進めています。

■ リクナビ 2018 「企業発見★LIVE 東京」にて、「女性活躍推進企業コーナー」を出展

「なでしこ銘柄」を学生に対して PR し、女性活躍に取り組む企業への関心が高まることで、企業全体の取り組みが一層加速することを目的とし、2017 年 3 月 12 日東京ビッグサイトにて開催されたリクナビ 2018 の「企業発見★LIVE 東京」に、「女性活躍推進コーナー」を出展しました。

イベントには、平成 27 年度の「なでしこ銘柄」企業 32 社が参加し、各社の女性活躍に向けた制度・取り組みを紹介するとともに、各社の先輩社員を囲んで、働く女性の仕事のやりがいやプライベート等について、フランクな懇談が行われました。

リクナビ 2018 女子学生向けキャリアセミナーでの様子

女性活躍推進企業コーナーでの懇談の様子

トピックス：経済産業省「新・ダイバーシティ経営企業 100 選」

■ **経済産業省「新・ダイバーシティ経営企業 100 選」**

経済産業省では、女性、外国人、高齢者、チャレンジド（障がい者）等を含め、多様な人材の能力発揮により、イノベーションを生み出している企業を選定、表彰しております。

「優れたダイバーシティ経営企業」として選定された企業の取組をベストプラクティスとして、広く発信していきます。

新・ダイバーシティ経営企業 100 選
（http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/kigyo100sen/index.html）

5. 平成 28 年度「なでしこ銘柄」の選定方法

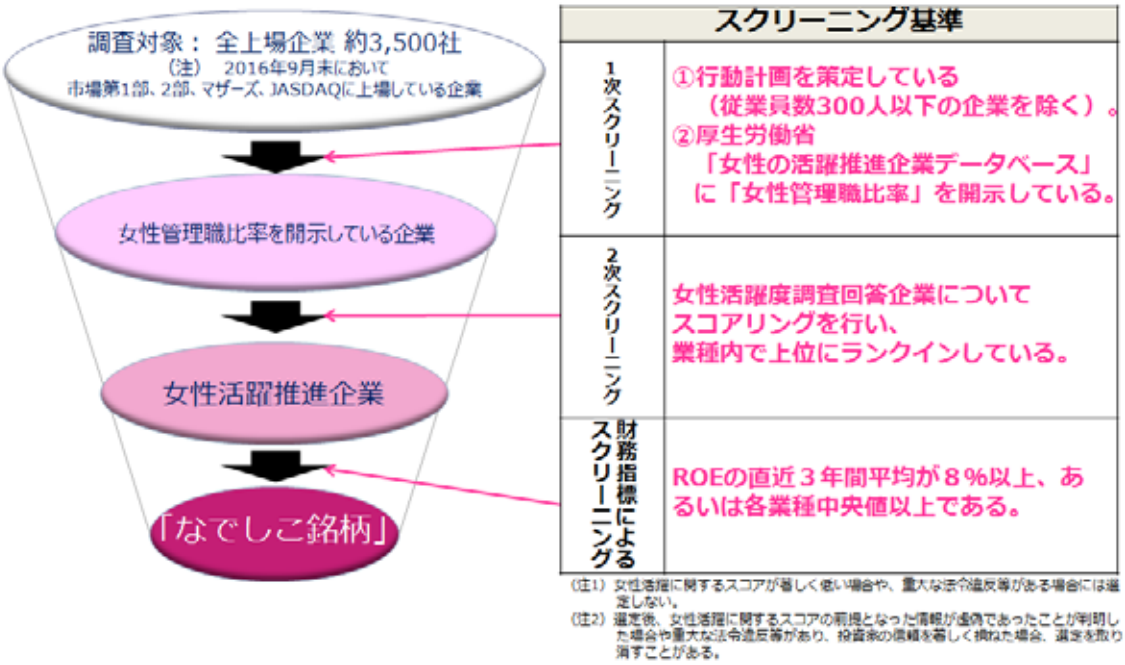
「なでしこ銘柄」は、平成 24～26 年度まで、東証一部上場会社を対象に選定を行ってきました。その後、女性活躍に取り組む企業の裾野が広がってきたことを受け、平成 27 年度より東証一部だけでなく、東証二部、マザーズ、JASDAQ の上場会社も選定対象としました。より広い母集団から銘柄選定を行うことで、企業の取組を後押ししていきます。

また、今年度からは「なでしこ銘柄」選定におけるスクリーニングの基準を変更いたしました。平成 28 年 4 月の女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下、「女性活躍推進法」）の施行を受け、行動計画を策定していること（従業員数 300 人以下の企業を除く）、厚生労働省の「女性の活躍推進企業データベース」に「女性管理職比率」を開示していることを一次スクリーニングの基準としています。これらの基準を通過した企業について、女性活躍度調査のスコアリング結果や、財務指標（ROE）によるスクリーニング等を経て、28 業種ごとに「なでしこ銘柄」を選定しています。各業種からそれぞれ 1～2 社（企業数が相対的に多い業種は 2 社まで）選定することを基本としていますが、平成 27 年度より、さらに各業種選定枠の次点の中で、一定程度の水準の企業を、＋α として選定することとしました。

スコアリング方法は、透明性を高める観点から、投資の実務家や人材活用に関する専門家からなる「『なでしこ銘柄』選定基準検討委員会」を設置し、具体的な評価基準等について検討を行った上で決定しています。

また、新たに企業の成長性を期待する観点から、業種ごとに「なでしこ銘柄」を除いたスコアリングの高い企業を「準なでしこ」として選定することとしました。なお、「準なでしこ」においては、スクリーニング基準における財務指標要件（ROE 直近 3 年間平均が 8% 以上、あるいは業種中央値以上）の要件を問わないこととしました。

図表 6　平成 28 年度「なでしこ銘柄」選定の主な流れ



■　２８業種区分

業種	選定枠
水産・農林業、食料品	2
鉱業、石油・石炭製品	1
建設業	2
繊維製品	1
パルプ・紙	1
化学	2
医薬品	1
ガラス・土石製品	1
鉄鋼	1
非鉄金属	1
金属製品	1
機械	2
電気機器	2
ゴム製品、輸送用機器	1
精密機器	1
その他製品	1
電気・ガス業	1
陸運業	1
海運業、空運業	1
倉庫・運輸関連業	1
情報・通信業	2
卸売業	2
小売業	2
銀行業	1
証券、商品先物取引業	1
保険業、その他金融業	1
不動産業	1
サービス業	2

平成 26 年度までは、33 業種区分ごとに選定してきましたが、各業種の企業数のばらつきが大きいため、平成 27 年度からは、企業数が 20 社を下回る業種については類似業種と合わせ、28 業種区分に変更しました。

■　実施スケジュール

平成 28 年 9 月 20 日	「なでしこ銘柄」選定基準検討委員会開催（於：経済産業省）
平成 28 年 10 月 19 日	「なでしこ銘柄」選定基準説明会（於：東京証券取引所）
平成 28 年 10 月 28 日 ～11 月 30 日	「『なでしこ銘柄』選定に関する女性活躍度調査」の実施
平成 28 年 12 月 ～平成 29 年 3 月	スコアリングの実施、銘柄の選定作業、等
平成 29 年 3 月 23 日	平成 28 年度「なでしこ銘柄」発表

■　「なでしこ銘柄」選定基準検討委員会名簿（〇：座長）

氏名	所属
井口　譲二	ニッセイアセットマネジメント株式会社　株式運用部担当部長 チーフ・コーポレート・ガバナンス・オフィサー
稲葉　章代	三井住友信託銀行株式会社　証券代行コンサルティング部 IR・SR チーム　主任調査役
〇北川　哲雄	青山学院大学大学院　教授
佐藤　博樹	中央大学大学院　戦略経営研究科（ビジネススクール）教授
渋澤　健	コモンズ投信株式会社　取締役会長
高山　与志子	ジェイ·ユーラス・アイアール株式会社 マネージング・ディレクター、取締役
野村　浩子	淑徳大学　人文学部表現学科　学科長、教授
キャシー・松井	ゴールドマン・サックス証券株式会社　副会長、 マネージング・ディレクター、チーフ日本株ストラテジスト
オブザーバー 事務局	株式会社東京証券取引所 経済産業省、みずほ情報総研株式会社

平成 28 年 9 月 20 日時点

6. 女性活躍に関するスコアリングの枠組み

「『なでしこ銘柄』選定基準検討委員会」において決定された女性活躍に関するスコアリング基準は、以下のとおり、「女性のキャリア促進」と「仕事と家庭の両立サポート」の 2 つの視点から、「マネジメント」と「パフォーマンス」の 2 つの側面を評価対象としています。

平成 27 年度に引き続き、女性活躍を成長力に繋げるためには経営戦略への位置づけを含む経営層のコミットメントが特に重要であることから、スコアリング基準においては、この点を明確に位置づけています。また、投資家への情報開示を促すために、統合報告書やアニュアルレポートでの記載をより一層評価しています。

今年度からは「実労働時間に関するデータの有無」についての設問に代わり、「一ヶ月あたりの平均残業時間」に関する設問を設定しました。

図表 7　スコアリングの枠組み

		女性のキャリア促進 Career advancement of women	仕事と家庭との両立サポート Support for work-life-balance
Ⅰ マネジメント	1.経営層のコミットメント	• 経営トップによるコミットメント　※統合報告書・アニュアルレポートに記載があれば加点 • 経営方針・経営計画への盛り込み	
	2.方針・目標	• 女性など多様な人材活躍促進に向けた方針 • 女性のキャリア促進に向けた数値目標 （例：女性の管理職比率、 役員比率等）	• ワーク・ライフ・バランス促進に向けた方針 • ワーク・ライフ・バランス促進に向けた数値目標 （例：労働時間削減目標等）
	3.体制の整備	• 推進体制の整備	
Ⅱ パフォーマンス	4.取組内容	• 女性向けのキャリア研修・メンター制度・幹部と女性のコミュニケーション促進等 • 女性のキャリア促進のための管理職へのマネジメント研修・意識啓発等（例：女性活躍支援を幹部の評価基準に盛り込む等）	• 柔軟な勤務場所・時間を認める制度 （例：在宅勤務、フレックスタイム等） • 長時間労働の改善のための具体的取組 • ワーク・ライフ・バランス促進に向けた社内意識啓発
	5.実績	• 女性管理職比率（職種・職位階層別比率）及び伸び • 女性役員（社内取締役・社外取締役・監査役・執行役員別　比率）	• 男性育児休業取得率 • 有給休暇取得率 • 柔軟な勤務制度の活用率 • 平均勤続年数男女差 • 一ヶ月あたりの平均残業時間
		• 国内女性雇用率の伸び • 新規採用に占める女性採用比率の伸び	

なお、スコアリングは、みずほ情報総研株式会社により実施されています。

7. 「『なでしこ銘柄』選定に関する女性活躍度調査」の実施

女性活躍推進法の施行等により企業の情報開示が進んできた状況を踏まえ、企業間の時点の違いによる不公平の解消や更なる情報の正確性を追求する観点から、平成 28 年度より、「なでしこ銘柄」選定に関する女性活躍度調査への回答を必須要件としました。

■ 調査実施結果（全業種）

発送企業数	3,505 社（平成 28 年 9 月末時点における東証一部、東証二部、マザーズ、JASDAQ 全上場会社、但し外国株は除く）
回答企業数	489 社（回答率 14.0%）

■ 市場区分毎の回答率

上場区分	発送企業数	回答企業数	回答率
東証一部	1,973 社	400 社	20.3%
東証二部	538 社	32 社	5.9%
マザーズ	231 社	17 社	7.4%
JASDAQ	763 社	40 社	5.2%
総計	3,505 社	489 社	14.0%

なお、調査回答企業のうち、社名の公表に同意のあった企業の一覧は、本章末尾に掲載しています。

8. 平成 28 年度「なでしこ銘柄」・「準なでしこ」の選定結果

平成 28 年度「なでしこ銘柄」として、47 社を選定しました。また、「準なでしこ」として 25 社を選定しました。選定された企業は、以下のとおりです。

■ **平成 28 年度　「なでしこ銘柄」「準なでしこ」選定企業一覧（なでしこ銘柄については証券コード順）**

＜水産・農林業、食料品＞

証券コード	企業名	市場区分	「なでしこ銘柄」選定経歴				H28 なでしこ銘柄	H28 準なでしこ
			H24	H25	H26	H27		
2229	カルビー株式会社	東証一部		●	●	●	●	
2502	アサヒグループホールディングス株式会社	東証一部	●			●	●	
2503	キリンホールディングス株式会社	東証一部						●

＜鉱業、石油・石炭製品＞

証券コード	企業名	市場区分	「なでしこ銘柄」選定経歴				H28 なでしこ銘柄	H28 準なでしこ
			H24	H25	H26	H27		
1662	石油資源開発株式会社	東証一部				●	●	

＜建設業＞

証券コード	企業名	市場区分	「なでしこ銘柄」選定経歴				H28 なでしこ銘柄	H28 準なでしこ
			H24	H25	H26	H27		
1803	清水建設株式会社	東証一部					●	
1925	大和ハウス工業株式会社	東証一部			●	●	●	
1928	積水ハウス株式会社	東証一部	●		●	●	●	
1911	住友林業株式会社	東証一部				●		●

＜繊維製品＞

証券コード	企業名	市場区分	「なでしこ銘柄」選定経歴				H28 なでしこ銘柄	H28 準なでしこ
			H24	H25	H26	H27		
3591	株式会社ワコールホールディングス	東証一部				●	●	
3401	帝人株式会社	東証一部						●

＜パルプ･紙＞

証券コード	企業名	市場区分	「なでしこ銘柄」選定経歴				H28 なでしこ銘柄	H28 準なでしこ
			H24	H25	H26	H27		
3880	大王製紙株式会社	東証一部			●		●	
3941	レンゴー株式会社	東証一部						●

＜化学＞

証券コード	企業名	市場区分	「なでしこ銘柄」選定経歴				H28 なでしこ銘柄	H28 準なでしこ
			H24	H25	H26	H27		
4185	JSR 株式会社	東証一部				●	●	
4204	積水化学工業株式会社	東証一部					●	
4217	日立化成株式会社	東証一部					●	
4926	株式会社シーボン	東証一部						●

＜医薬品＞

証券コード	企業名	市場区分	「なでしこ銘柄」選定経歴				H28 なでしこ銘柄	H28 準なでしこ
			H24	H25	H26	H27		
4519	中外製薬株式会社	東証一部			●	●	●	
4151	協和発酵キリン株式会社	東証一部						●

＜ガラス･土石製品＞

証券コード	企業名	市場区分	「なでしこ銘柄」選定経歴				H28 なでしこ銘柄	H28 準なでしこ
			H24	H25	H26	H27		
5332	TOTO 株式会社	東証一部			●	●	●	
5334	日本特殊陶業株式会社	東証一部						●

＜鉄鋼＞

証券コード	企業名	市場区分	「なでしこ銘柄」選定経歴				H28 なでしこ銘柄	H28 準なでしこ
			H24	H25	H26	H27		
5411	ジェイ　エフ　イーホールディングス株式会社	東証一部		●	●		●	
5406	株式会社神戸製鋼所	東証一部				●		●

＜非鉄金属＞

証券コード	企業名	市場区分	「なでしこ銘柄」選定経歴				H28 なでしこ銘柄	H28 準なでしこ
			H24	H25	H26	H27		
5802	住友電気工業株式会社	東証一部					●	
5713	住友金属鉱山株式会社	東証一部	●	●	●			●

＜金属製品＞

証券コード	企業名	市場区分	「なでしこ銘柄」選定経歴				H28 なでしこ銘柄	H28 準なでしこ
			H24	H25	H26	H27		
5938	株式会社 LIXIL グループ	東証一部		●	●			●

＜機械＞

証券コード	企業名	市場区分	「なでしこ銘柄」選定経歴				H28 なでしこ銘柄	H28 準なでしこ
			H24	H25	H26	H27		
6301	株式会社小松製作所	東証一部			●	●	●	
6326	株式会社クボタ	東証一部					●	
6367	ダイキン工業株式会社	東証一部	●		●	●	●	
7013	株式会社 IHI	東証一部		●		●		●

＜電気機器＞

証券コード	企業名	市場区分	「なでしこ銘柄」選定経歴				H28 なでしこ銘柄	H28 準なでしこ
			H24	H25	H26	H27		
6501	株式会社日立製作所	東証一部		●	●	●	●	
6504	富士電機株式会社	東証一部				●	●	
6786	株式会社 RVH	東証二部					●	
6702	富士通株式会社	東証一部				●		●

＜ゴム製品、輸送用機器＞

証券コード	企業名	市場区分	「なでしこ銘柄」選定経歴				H28 なでしこ銘柄	H28 準なでしこ
			H24	H25	H26	H27		
5108	株式会社ブリヂストン	東証一部		●	●	●	●	
7201	日産自動車株式会社	東証一部	●	●	●	●	●	
6201	株式会社豊田自動織機	東証一部						●

＜精密機器＞

証券コード	企業名	市場区分	「なでしこ銘柄」選定経歴				H28 なでしこ銘柄	H28 準なでしこ
			H24	H25	H26	H27		
7701	株式会社島津製作所	東証一部					●	
4543	テルモ株式会社	東証一部				●		●

＜その他製品＞

証券コード	企業名	市場区分	「なでしこ銘柄」選定経歴				H28 なでしこ銘柄	H28 準なでしこ
			H24	H25	H26	H27		
7862	トッパン・フォームズ株式会社	東証一部		●	●	●	●	
8022	ミズノ株式会社	東証一部						●

＜電気･ガス業＞

証券コード	企業名	市場区分	「なでしこ銘柄」選定経歴				H28 なでしこ銘柄	H28 準なでしこ
			H24	H25	H26	H27		
9531	東京ガス株式会社	東証一部					●	
9532	大阪ガス株式会社	東証一部		●	●	●	●	
9502	中部電力株式会社	東証一部				●		●

＜陸運業＞

証券コード	企業名	市場区分	「なでしこ銘柄」選定経歴				H28 なでしこ銘柄	H28 準なでしこ
			H24	H25	H26	H27		
9005	東京急行電鉄株式会社	東証一部	●	●	●	●	●	
9086	株式会社日立物流	東証一部						●

＜海運業、空運業＞

証券コード	企業名	市場区分	「なでしこ銘柄」選定経歴				H28 なでしこ銘柄	H28 準なでしこ
			H24	H25	H26	H27		
9201	日本航空株式会社	東証一部			●	●	●	
9202	ANA ホールディングス株式会社	東証一部		●		●	●	

＜情報･通信業＞

証券コード	企業名	市場区分	「なでしこ銘柄」選定経歴				H28 なでしこ銘柄	H28 準なでしこ
			H24	H25	H26	H27		
4307	株式会社野村総合研究所	東証一部					●	
9433	KDDI 株式会社	東証一部	●	●	●	●	●	
9719	SCSK 株式会社	東証一部			●	●	●	
9613	株式会社エヌ・ティ・ティ・データ	東証一部						●

＜卸売業＞

証券コード	企業名	市場区分	「なでしこ銘柄」選定経歴				H28 なでしこ銘柄	H28 準なでしこ
			H24	H25	H26	H27		
2768	双日株式会社	東証一部					●	
8002	丸紅株式会社	東証一部			●		●	
8036	株式会社日立ハイテクノロジーズ	東証一部					●	
8031	三井物産株式会社	東証一部			●	●		●

＜小売業＞

証券コード	企業名	市場区分	「なでしこ銘柄」選定経歴				H28 なでしこ銘柄	H28 準なでしこ
			H24	H25	H26	H27		
2651	株式会社ローソン	東証一部		●	●	●	●	
3382	株式会社セブン＆アイ・ホールディングス	東証一部					●	
8251	株式会社パルコ	東証一部						●

＜銀行業＞

証券コード	企業名	市場区分	「なでしこ銘柄」選定経歴				H28 なでしこ銘柄	H28 準なでしこ
			H24	H25	H26	H27		
8308	株式会社りそなホールディングス	東証一部			●	●	●	
8316	株式会社三井住友フィナンシャルグループ	東証一部	●		●		●	
8411	株式会社みずほフィナンシャルグループ	東証一部				●		●

＜証券、商品先物取引業＞

証券コード	企業名	市場区分	「なでしこ銘柄」選定経歴				H28 なでしこ銘柄	H28 準なでしこ
			H24	H25	H26	H27		
8601	株式会社大和証券グループ本社	東証一部			●	●	●	
8604	野村ホールディングス株式会社	東証一部		●				●

＜保険業、その他金融業＞

証券コード	企業名	市場区分	「なでしこ銘柄」選定経歴				H28 なでしこ銘柄	H28 準なでしこ
			H24	H25	H26	H27		
8439	東京センチュリー株式会社	東証一部					●	
8766	東京海上ホールディングス株式会社	東証一部		●		●		●

＜不動産業＞

証券コード	企業名	市場区分	「なでしこ銘柄」選定経歴				H28 なでしこ銘柄	H28 準なでしこ
			H24	H25	H26	H27		
3003	ヒューリック株式会社	東証一部				●	●	
8905	イオンモール株式会社	東証一部					●	
8848	株式会社レオパレス 21	東証一部						●

＜サービス業＞

証券コード	企業名	市場区分	「なでしこ銘柄」選定経歴				H28 なでしこ銘柄	H28 準なでしこ
			H24	H25	H26	H27		
2305	株式会社スタジオアリス	東証一部				●	●	
2375	スリープログループ株式会社	東証二部					●	
2749	株式会社 JP ホールディングス	東証一部			●	●	●	
2170	株式会社リンクアンドモチベーション	東証一部						●

9. 「なでしこ銘柄」選定企業の取組状況

「なでしこ銘柄」に選定された企業について、女性活躍推進に関する取組状況を紹介します。

カルビー株式会社 ・・・・23
アサヒグループホールディングス株式会社 ・・・・23
石油資源開発株式会社 ・・・・24
清水建設株式会社 ・・・・24
大和ハウス工業株式会社 ・・・・25
積水ハウス株式会社 ・・・・25
株式会社ワコールホールディングス ・・・・26
大王製紙株式会社 ・・・・26
ＪＳＲ株式会社 ・・・・27
積水化学工業株式会社 ・・・・27
日立化成株式会社 ・・・・28
中外製薬株式会社 ・・・・28
TOTO 株式会社 ・・・・29
ジェイ　エフ　イー　ホールディングス株式会社 ・・・・29
住友電気工業株式会社 ・・・・30
株式会社小松製作所 ・・・・30
株式会社クボタ ・・・・31
ダイキン工業株式会社 ・・・・31
株式会社日立製作所 ・・・・32
富士電機株式会社 ・・・・32
株式会社ＲＶＨ ・・・・33
株式会社ブリヂストン ・・・・33
日産自動車株式会社 ・・・・34
株式会社島津製作所 ・・・・34
トッパン・フォームズ株式会社 ・・・・35
東京ガス株式会社 ・・・・35
大阪ガス株式会社 ・・・・36
東京急行電鉄株式会社 ・・・・36
日本航空株式会社 ・・・・37
ＡＮＡホールディングス株式会社 ・・・・37
株式会社野村総合研究所 ・・・・38
ＫＤＤＩ株式会社 ・・・・38
ＳＣＳＫ株式会社 ・・・・39
双日株式会社 ・・・・39
丸紅株式会社 ・・・・40
株式会社日立ハイテクノロジーズ ・・・・40
株式会社ローソン ・・・・41
株式会社セブン＆アイ・ホールディングス ・・・・41
株式会社りそなホールディングス ・・・・42
株式会社三井住友フィナンシャル・グループ ・・・・42
株式会社大和証券グループ本社 ・・・・43
東京センチュリー株式会社 ・・・・43
ヒューリック株式会社 ・・・・44
イオンモール株式会社 ・・・・44
株式会社スタジオアリス ・・・・45
スリープログループ株式会社 ・・・・45
株式会社ＪＰホールディングス ・・・・46

■　「なでしこ銘柄」選定企業の取組状況紹介についての留意事項

掲載している各社の取組状況については、以下に留意の上、参照してください。

・以下に整理した各社の取組状況は、「『なでしこ銘柄』選定に関する女性活躍度調査」への各社回答情報を基に整理をしています。回答がなかった事項については空欄としています。また、各社の要望により、調査への回答はあっても、本レポートへの開示は控えたい旨の申し出があった事項については、空欄としている場合があります。
・取組状況一覧のうち、「マネジメント取組事例」「女性向けキャリアサポート施策状況」については、調査設問に則った、定型の表現で掲載しています。
・「女性（全従業員）向けキャリアサポート施策状況」における「メンター制度や、幹部との交流機会」については、メンター制度、幹部との交流機会のいずれかを含む場合には掲載しています。
・各取組状況・パフォーマンスデータの回答が該当する組織範囲や集計範囲等については、各社、また回答によって異なります。
・パフォーマンスデータについては、取組や制度があったとしても、数値情報の回答がない場合は空欄となります。
・企業名において「株式会社」は省略して掲載しています。
・以上を踏まえ、必要に応じて、各社開示情報も合わせてご参照ください。

業種	証券コード	企業名	
水産・農林業、食料品	2229	カルビー	Calbee

自社取組のアピールポイント	「女性の活躍なしに会社の成長はない」が信念。女性管理職の約 4 割がワーキングマザーとして活躍

マネジメント取組事例

女性活躍推進にかかるトップコミットメント 経営ビジョン・経営方針における女性活躍推進の明示 中期経営計画における女性活躍推進の明示 女性活躍促進に向けた方針		ワーク・ライフ・バランス促進に向けた方針 女性のキャリア促進に向けた数値目標策定 ワーク・ライフ・バランス促進に向けた数値目標策定 女性活躍推進組織（含む横断組織）
女性(全従業員)向けキャリアサポート施策状況	キャリア研修 メンター制度や、幹部との交流機会 管理職向け意識啓発研修	役員・部長クラスの評価へ取組み状況を反映する仕組 全従業員向けの柔軟な勤務場所を認める制度 全従業員向けの柔軟な勤務時間を認める制度

パフォーマンス

国 内（集計範囲は企業による）	従業員数	新規採用者数	新規採用女性比率直近 2 か年伸び	取締役数（含む社外）	社内取締役数	監査役人数	執行役（員）数	管理職数	女性管理職比率直近 2 か年伸び
全数(人)	3546	69		6	2	4	15	285	
女性(人)	1732	30		1	0	1	5	63	
女性比率	48.8%	43.5%	-8.2%	16.7%	0.0%	25.0%	33.3%	22.1%	7.7%

仕事と家庭の両立サポート施策状況	全従業員向け長時間労働改善に向けた取組	全従業員向けWLB 促進の意識啓発	全従業員向け柔軟な勤務場所を認める制度の活用率	全従業員向け柔軟な勤務時間を認める制度の活用率	平均有給休暇取得日数	平均勤続年数	男性育児休業取得率
	有	有	39%		10		
					男性	17	69.0%
					女性	13	

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

自社取組のアピールポイント	「社員一人ひとりの能力を最大限に発揮する組織創り」をテーマに取組を推進

マネジメント取組事例

女性活躍推進にかかるトップコミットメント 経営ビジョン・経営方針における女性活躍推進の明示 中期経営計画における女性活躍推進の明示 女性活躍促進に向けた方針		ワーク・ライフ・バランス促進に向けた方針 女性のキャリア促進に向けた数値目標策定 ワーク・ライフ・バランス促進に向けた数値目標策定 女性活躍推進組織（含む横断組織）
女性(全従業員)向けキャリアサポート施策状況	キャリア研修 メンター制度や、幹部との交流機会 管理職向け意識啓発研修	役員・部長クラスの評価へ取組み状況を反映する仕組 全従業員向けの柔軟な勤務場所を認める制度 全従業員向けの柔軟な勤務時間を認める制度

パフォーマンス

国 内（集計範囲は企業による）	従業員数	新規採用者数	新規採用女性比率直近 2 か年伸び	取締役数（含む社外）	社内取締役数	監査役人数	執行役（員）数	管理職数	女性管理職比率直近 2 か年伸び
全数(人)	3161	61		399	394	81	98	4070	
女性(人)	498	19		4	3	1	2	349	
女性比率	15.8%	31.1%	0.2%	1.0%	0.8%	1.2%	2.0%	8.6%	1.0%

仕事と家庭の両立サポート施策状況	全従業員向け長時間労働改善に向けた取組	全従業員向けWLB 促進の意識啓発	全従業員向け柔軟な勤務場所を認める制度の活用率	全従業員向け柔軟な勤務時間を認める制度の活用率	平均有給休暇取得日数	平均勤続年数	男性育児休業取得率
	有	有		60%	13		
					男性	18	80.0%
					女性	16	

業種	証券コード	企業名
鉱業、石油・石炭製品	1662	石油資源開発

自社取組のアピールポイント	全社員のプロフェッショナル化をめざし女性の活躍をドラスティックに推進中

マネジメント取組事例

女性活躍推進にかかるトップコミットメント 経営ビジョン・経営方針における女性活躍推進の明示 中期経営計画における女性活躍推進の明示 女性活躍促進に向けた方針	ワーク・ライフ・バランス促進に向けた方針 女性のキャリア促進に向けた数値目標策定 ワーク・ライフ・バランス促進に向けた数値目標策定 女性活躍推進組織（含む横断組織）
女性(全従業員)向けキャリアサポート施策状況	キャリア研修 管理職向け意識啓発研修 全従業員向けの柔軟な勤務時間を認める制度

パフォーマンス

国内（集計範囲は企業による）	従業員数	新規採用者数	新規採用女性比率直近2か年伸び	取締役数（含む社外）	社内取締役数	監査役人数	執行役（員）数	管理職数	女性管理職比率直近2か年伸び
全数(人)	902	52		16	13	4	14	336	
女性(人)	138	10		1	0	0	0	15	
女性比率	15.3%	19.2%	7.6%	6.3%	0.0%	0.0%	0.0%	4.5%	1.4%

仕事と家庭の両立サポート施策状況	全従業員向け長時間労働改善に向けた取組	全従業員向けWLB促進の意識啓発	全従業員向け柔軟な勤務場所を認める制度の活用率	全従業員向け柔軟な勤務時間を認める制度の活用率	平均有給休暇取得日数	平均勤続年数	男性育児休業取得率
	有	有		90%	14		
					男性	18	2.1%
					女性	14	

業種	証券コード	企業名
建設業	1803	清水建設

自社取組のアピールポイント	マネジメント層の意識改革を重視。『イクボスによる働き方の変革』を推進中

マネジメント取組事例

女性活躍推進にかかるトップコミットメント 経営ビジョン・経営方針における女性活躍推進の明示 中期経営計画における女性活躍推進の明示 女性活躍促進に向けた方針	ワーク・ライフ・バランス促進に向けた方針 女性のキャリア促進に向けた数値目標策定 ワーク・ライフ・バランス促進に向けた数値目標策定 女性活躍推進組織（含む横断組織）
女性(全従業員)向けキャリアサポート施策状況	キャリア研修 メンター制度や、幹部との交流機会 管理職向け意識啓発研修 全従業員向けの柔軟な勤務時間を認める制度

パフォーマンス

国内（集計範囲は企業による）	従業員数	新規採用者数	新規採用女性比率直近2か年伸び	取締役数（含む社外）	社内取締役数	監査役人数	執行役（員）数	管理職数	女性管理職比率直近2か年伸び
全数(人)	8611	245		10	9	5	48	4319	
女性(人)	638	43		1	0	0	0	49	
女性比率	7.4%	17.6%	1.0%	10.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.1%	0.4%

仕事と家庭の両立サポート施策状況	全従業員向け長時間労働改善に向けた取組	全従業員向けWLB促進の意識啓発	全従業員向け柔軟な勤務場所を認める制度の活用率	全従業員向け柔軟な勤務時間を認める制度の活用率	平均有給休暇取得日数	平均勤続年数	男性育児休業取得率
	有	有			6		
					男性	20	1.0%
					女性	15	

業種	証券コード	企業名
建設業	1925	大和ハウス工業

自社取組のアピールポイント	職種・階層別の課題に即した、キャリア構築に繋げる包括的な取り組みを実施

マネジメント取組事例

女性活躍推進にかかるトップコミットメント 経営ビジョン・経営方針における女性活躍推進の明示 中期経営計画における女性活躍推進の明示 女性活躍促進に向けた方針		ワーク・ライフ・バランス促進に向けた方針 女性のキャリア促進に向けた数値目標策定 ワーク・ライフ・バランス促進に向けた数値目標策定 女性活躍推進組織（含む横断組織）
女性(全従業員)向けキャリアサポート施策状況	キャリア研修 メンター制度や、幹部との交流機会 管理職向け意識啓発研修	役員・部長クラスの評価へ取組み状況を反映する仕組 全従業員向けの柔軟な勤務場所を認める制度 全従業員向けの柔軟な勤務時間を認める制度

パフォーマンス

国内（集計範囲は企業による）	従業員数	新規採用者数	新規採用女性比率直近2か年伸び	取締役数（含む社外）	社内取締役数	監査役人数	執行役（員）数	管理職数	女性管理職比率直近2か年伸び
全数(人)	14862	685		19	16	6	44	3422	
女性(人)	2740	192		1	0	0	0	86	
女性比率	18.4%	28.0%	0.7%	5.3%	0.0%	0.0%	0.0%	2.5%	0.5%

仕事と家庭の両立サポート施策状況	全従業員向け長時間労働改善に向けた取組	全従業員向けWLB促進の意識啓発	全従業員向け柔軟な勤務場所を認める制度の活用率	全従業員向け柔軟な勤務時間を認める制度の活用率	平均有給休暇取得日数	平均勤続年数	男性育児休業取得率
	有	有			9		
					男性	15	0.3%
					女性	10	

業種	証券コード	企業名
建設業	1928	積水ハウス

自社取組のアピールポイント	住宅を通した社会課題解決に女性活躍は不可欠。企業と個人の成長を目指す

マネジメント取組事例

女性活躍推進にかかるトップコミットメント 経営ビジョン・経営方針における女性活躍推進の明示 中期経営計画における女性活躍推進の明示 女性活躍促進に向けた方針		ワーク・ライフ・バランス促進に向けた方針 女性のキャリア促進に向けた数値目標策定 ワーク・ライフ・バランス促進に向けた数値目標策定 女性活躍推進組織（含む横断組織）
女性(全従業員)向けキャリアサポート施策状況	キャリア研修 メンター制度や、幹部との交流機会 管理職向け意識啓発研修	役員・部長クラスの評価へ取組み状況を反映する仕組 全従業員向けの柔軟な勤務場所を認める制度 全従業員向けの柔軟な勤務時間を認める制度

パフォーマンス

国内（集計範囲は企業による）	従業員数	新規採用者数	新規採用女性比率直近2か年伸び	取締役数（含む社外）	社内取締役数	監査役人数	執行役（員）数	管理職数	女性管理職比率直近2か年伸び
全数(人)	22894	1472		164	162	6	37	5036	
女性(人)	5746	648		0	0	0	2	135	
女性比率	25.1%	44.0%	2.3%	0.0%	0.0%	0.0%	5.4%	2.7%	0.9%

仕事と家庭の両立サポート施策状況	全従業員向け長時間労働改善に向けた取組	全従業員向けWLB促進の意識啓発	全従業員向け柔軟な勤務場所を認める制度の活用率	全従業員向け柔軟な勤務時間を認める制度の活用率	平均有給休暇取得日数	平均勤続年数	男性育児休業取得率
	有	有	0.2%	11%	6		
					男性	16	23.0%
					女性	10	

業種	証券コード	企業名	
繊維製品	3591	ワコールホールディングス	Wacoal

自社取組のアピールポイント	女性活躍を支援する研修の実施や仕事と家庭の両立をサポートする制度を充実

マネジメント取組事例

女性活躍推進にかかるトップコミットメント 経営ビジョン・経営方針における女性活躍推進の明示 中期経営計画における女性活躍推進の明示 女性活躍促進に向けた方針		ワーク・ライフ・バランス促進に向けた方針 女性のキャリア促進に向けた数値目標策定 ワーク・ライフ・バランス促進に向けた数値目標策定 女性活躍推進組織（含む横断組織）
女性(全従業員)向けキャリアサポート施策状況	キャリア研修 メンター制度や、幹部との交流機会 管理職向け意識啓発研修 全従業員向けの柔軟な勤務場所を認める制度	全従業員向けの柔軟な勤務時間を認める制度

パフォーマンス

国 内（集計範囲は企業による）	従業員数	新規採用者数	新規採用女性比率直近2か年伸び	取締役数（含む社外）	社内取締役数	監査役人数	執行役（員）数	管理職数	女性管理職比率直近2か年伸び
全数(人)	5229	101		13	10	6	12	331	
女性(人)	4579	90		1	0	1	1	69	
女性比率	87.6%	89.1%	4.2%	7.7%	0.0%	16.7%	8.3%	20.8%	3.2%

仕事と家庭の両立サポート施策状況	全従業員向け長時間労働改善に向けた取組	全従業員向けWLB促進の意識啓発	全従業員向け柔軟な勤務場所を認める制度の活用率	全従業員向け柔軟な勤務時間を認める制度の活用率	平均有給休暇取得日数	平均勤続年数	男性育児休業取得率
	有	有		44%			
					男性	19	28.0%
					女性	12	

業種	証券コード	企業名	
パルプ・紙	3880	大王製紙	大王製紙株式会社

自社取組のアピールポイント	女性社員の自律したキャリア形成に向け、一歩を踏み出すきっかけ作りを実施

マネジメント取組事例

女性活躍推進にかかるトップコミットメント 経営ビジョン・経営方針における女性活躍推進の明示 中期経営計画における女性活躍推進の明示 女性活躍促進に向けた方針		ワーク・ライフ・バランス促進に向けた方針 女性のキャリア促進に向けた数値目標策定 ワーク・ライフ・バランス促進に向けた数値目標策定 女性活躍推進組織（含む横断組織）
女性(全従業員)向けキャリアサポート施策状況	キャリア研修 メンター制度や、幹部との交流機会 全従業員向けの柔軟な勤務時間を認める制度	

パフォーマンス

国 内（集計範囲は企業による）	従業員数	新規採用者数	新規採用女性比率直近2か年伸び	取締役数（含む社外）	社内取締役数	監査役人数	執行役（員）数	管理職数	女性管理職比率直近2か年伸び
全数(人)	2046	100		14	11	5	12	468	
女性(人)	355	35		0	0	0	0	2	
女性比率	17.4%	35.0%		0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.4%	0.2%

仕事と家庭の両立サポート施策状況	全従業員向け長時間労働改善に向けた取組	全従業員向けWLB促進の意識啓発	全従業員向け柔軟な勤務場所を認める制度の活用率	全従業員向け柔軟な勤務時間を認める制度の活用率	平均有給休暇取得日数	平均勤続年数	男性育児休業取得率
	有	有			11		
					男性	19	1.0%
					女性	8	

業種	証券コード	企業名	
化学	4185	ＪＳＲ	JSR株式会社

自社取組のアピールポイント	女性従業員の活躍支援について定量的な目標も提示し、経営としての強い決意を示す

マネジメント取組事例

	女性活躍推進にかかるトップコミットメント 経営ビジョン・経営方針における女性活躍推進の明示 女性活躍促進に向けた方針 ワーク・ライフ・バランス促進に向けた方針	女性のキャリア促進に向けた数値目標策定 女性活躍推進組織（含む横断組織）
女性(全従業員)向けキャリアサポート施策状況	キャリア研修 メンター制度や、幹部との交流機会 管理職向け意識啓発研修 全従業員向けの柔軟な勤務時間を認める制度	

パフォーマンス

国 内（集計範囲は企業による）	従業員数	新規採用者数	新規採用女性比率直近２か年伸び	取締役数（含む社外）	社内取締役数	監査役人数	執行役（員）数	管理職数	女性管理職比率直近２か年伸び
全数(人)	3292	89		8	5	3	21	526	
女性(人)	468	6		0	0	1	1	19	
女性比率	14.2%	6.7%	-8.7%	0.0%	0.0%	33.3%	4.8%	3.6%	-0.1%

仕事と家庭の両立サポート施策状況	全従業員向け長時間労働改善に向けた取組	全従業員向けWLB促進の意識啓発	全従業員向け柔軟な勤務場所を認める制度の活用率	全従業員向け柔軟な勤務時間を認める制度の活用率	平均有給休暇取得日数	平均勤続年数	男性育児休業取得率
	有	有		78%	18		
					男性	13	4.0%
					女性	14	

業種	証券コード	企業名	
化学	4204	積水化学工業	SEKISUI

自社取組のアピールポイント	女性活躍推進を中心にダイバーシティ経営を展開し、組織風土変革に取り組む

マネジメント取組事例

	女性活躍推進にかかるトップコミットメント 経営ビジョン・経営方針における女性活躍推進の明示 中期経営計画における女性活躍推進の明示 女性活躍促進に向けた方針	ワーク・ライフ・バランス促進に向けた方針 女性のキャリア促進に向けた数値目標策定 ワーク・ライフ・バランス促進に向けた数値目標策定 女性活躍推進組織（含む横断組織）
女性(全従業員)向けキャリアサポート施策状況	キャリア研修 メンター制度や、幹部との交流機会 管理職向け意識啓発研修 全従業員向けの柔軟な勤務場所を認める制度	全従業員向けの柔軟な勤務時間を認める制度

パフォーマンス

国 内（集計範囲は企業による）	従業員数	新規採用者数	新規採用女性比率直近２か年伸び	取締役数（含む社外）	社内取締役数	監査役人数	執行役（員）数	管理職数	女性管理職比率直近２か年伸び
全数(人)	19760	629		9	7	5	26	4377	
女性(人)	4288	176		0	0	0	0	102	
女性比率	21.7%	28.0%	2.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.3%	0.7%

仕事と家庭の両立サポート施策状況	全従業員向け長時間労働改善に向けた取組	全従業員向けWLB促進の意識啓発	全従業員向け柔軟な勤務場所を認める制度の活用率	全従業員向け柔軟な勤務時間を認める制度の活用率	平均有給休暇取得日数	平均勤続年数	男性育児休業取得率
	有	有			9		
					男性	20	14.6%
					女性	15	

業種	証券コード	企業名
化学	4217	日立化成

自社取組のアピールポイント	採用、育成、任用、職場環境・制度等キャリアのステージ全般で目標設置

マネジメント取組事例

女性活躍推進にかかるトップコミットメント 経営ビジョン・経営方針における女性活躍推進の明示 中期経営計画における女性活躍推進の明示 女性活躍促進に向けた方針	ワーク・ライフ・バランス促進に向けた方針 女性のキャリア促進に向けた数値目標策定 ワーク・ライフ・バランス促進に向けた数値目標策定 女性活躍推進組織（含む横断組織）
女性(全従業員)向けキャリアサポート施策状況 キャリア研修 メンター制度や、幹部との交流機会 管理職向け意識啓発研修	役員・部長クラスの評価へ取組み状況を反映する仕組 全従業員向けの柔軟な勤務場所を認める制度 全従業員向けの柔軟な勤務時間を認める制度

パフォーマンス

国内（集計範囲は企業による）	従業員数	新規採用者数	新規採用女性比率直近2か年伸び	取締役数（含む社外）	社内取締役数	監査役人数	執行役（員）数	管理職数	女性管理職比率直近2か年伸び
全数(人)	6209	77		11	6	0	13	807	
女性(人)	724	14		1	0	0	0	22	
女性比率	11.7%	18.2%	-13.2%	9.1%	0.0%		0.0%	2.7%	0.8%

仕事と家庭の両立サポート施策状況	全従業員向け長時間労働改善に向けた取組	全従業員向けWLB促進の意識啓発	全従業員向け柔軟な勤務場所を認める制度の活用率	全従業員向け柔軟な勤務時間を認める制度の活用率	平均有給休暇取得日数	平均勤続年数	男性育児休業取得率
	有	有	2%	100%			
					男性	18	3.0%
					女性	14	

業種	証券コード	企業名
医薬品	4519	中外製薬

自社取組のアピールポイント	女性マネジャー数が5年で約2倍。経営層が積極的に女性活躍を推進中

マネジメント取組事例

女性活躍推進にかかるトップコミットメント 経営ビジョン・経営方針における女性活躍推進の明示 中期経営計画における女性活躍推進の明示 女性活躍促進に向けた方針	ワーク・ライフ・バランス促進に向けた方針 女性のキャリア促進に向けた数値目標策定 女性活躍推進組織（含む横断組織）
女性(全従業員)向けキャリアサポート施策状況 キャリア研修 メンター制度や、幹部との交流機会 管理職向け意識啓発研修	全従業員向けの柔軟な勤務場所を認める制度 全従業員向けの柔軟な勤務時間を認める制度

パフォーマンス

国内（集計範囲は企業による）	従業員数	新規採用者数	新規採用女性比率直近2か年伸び	取締役数（含む社外）	社内取締役数	監査役人数	執行役（員）数	管理職数	女性管理職比率直近2か年伸び
全数(人)	4991	101		10	7	4	16	1605	
女性(人)	1309	52		1	1	0	0	172	
女性比率	26.2%	51.5%	12.4%	10.0%	14.3%	0.0%	0.0%	10.7%	1.5%

仕事と家庭の両立サポート施策状況	全従業員向け長時間労働改善に向けた取組	全従業員向けWLB促進の意識啓発	全従業員向け柔軟な勤務場所を認める制度の活用率	全従業員向け柔軟な勤務時間を認める制度の活用率	平均有給休暇取得日数	平均勤続年数	男性育児休業取得率
	有	有	14%	100%	13		
					男性	18	16.0%
					女性	12	

業種	証券コード	企業名	
ガラス・土石製品	5332	ＴＯＴＯ	TOTO

自社取組のアピールポイント	女性視点による製品開発を通した新たな価値創造

マネジメント取組事例

女性活躍推進にかかるトップコミットメント 経営ビジョン・経営方針における女性活躍推進の明示 中期経営計画における女性活躍推進の明示 女性活躍促進に向けた方針	ワーク・ライフ・バランス促進に向けた方針 女性のキャリア促進に向けた数値目標策定 ワーク・ライフ・バランス促進に向けた数値目標策定 女性活躍推進組織（含む横断組織）
女性(全従業員)向け キャリアサポート 施策状況：キャリア研修 メンター制度や、幹部との交流機会 管理職向け意識啓発研修 全従業員向けの柔軟な勤務場所を認める制度	全従業員向けの柔軟な勤務時間を認める制度

パフォーマンス

国 内（集計範囲は企業による）	従業員数	新規採用者数	新規採用女性比率直近２か年伸び	取締役数（含む社外）	社内取締役数	監査役人数	執行役（員）数	管理職数	女性管理職比率直近２か年伸び
全数(人)	6338	128		12	10	4	29	2042	
女性(人)	1685	29		0	0	0	0	141	
女性比率	26.6%	22.7%	-9.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	6.9%	1.8%

仕事と家庭の両立サポート施策状況	全従業員向け長時間労働改善に向けた取組	全従業員向けWLB 促進の意識啓発	全従業員向け柔軟な勤務場所を認める制度の活用率	全従業員向け柔軟な勤務時間を認める制度の活用率	平均有給休暇取得日数	平均勤続年数	男性育児休業取得率
	有	有			15		
					男性	21	2.0%
					女性	14	

業種	証券コード	企業名	
鉄鋼	5411	ジェイ エフ イー ホールディングス	JFE

自社取組のアピールポイント	「女性がいきいきと活躍できる会社」として環境を整備し、地域とも積極連携

マネジメント取組事例

女性活躍推進にかかるトップコミットメント 経営ビジョン・経営方針における女性活躍推進の明示 中期経営計画における女性活躍推進の明示 女性活躍促進に向けた方針	ワーク・ライフ・バランス促進に向けた方針 女性のキャリア促進に向けた数値目標策定 ワーク・ライフ・バランス促進に向けた数値目標策定 女性活躍推進組織（含む横断組織）
女性(全従業員)向け キャリアサポート 施策状況：キャリア研修 メンター制度や、幹部との交流機会 管理職向け意識啓発研修 全従業員向けの柔軟な勤務時間を認める制度	

パフォーマンス

国 内（集計範囲は企業による）	従業員数	新規採用者数	新規採用女性比率直近２か年伸び	取締役数（含む社外）	社内取締役数	監査役人数	執行役（員）数	管理職数	女性管理職比率直近２か年伸び
全数(人)	19146	1446		5	3	4	4	4012	
女性(人)	1812	174		0	0	0	0	64	
女性比率	9.5%	12.0%	-0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.6%	1.0%

仕事と家庭の両立サポート施策状況	全従業員向け長時間労働改善に向けた取組	全従業員向けWLB 促進の意識啓発	全従業員向け柔軟な勤務場所を認める制度の活用率	全従業員向け柔軟な勤務時間を認める制度の活用率	平均有給休暇取得日数	平均勤続年数	男性育児休業取得率
	有	有	81%	77%	16		
					男性	17	20.0%
					女性	18	

業種	証券コード	企業名	
非鉄金属	5802	住友電気工業	住友電工

自社取組のアピールポイント	女性部下を持つ上司向け研修等、多様な人材活躍に向け環境整備

マネジメント取組事例

	女性活躍推進にかかるトップコミットメント 経営ビジョン・経営方針における女性活躍推進の明示 中期経営計画における女性活躍推進の明示 女性活躍促進に向けた方針	ワーク・ライフ・バランス促進に向けた方針 女性のキャリア促進に向けた数値目標策定 ワーク・ライフ・バランス促進に向けた数値目標策定 女性活躍推進組織（含む横断組織）
女性(全従業員)向けキャリアサポート施策状況	キャリア研修 メンター制度や、幹部との交流機会 管理職向け意識啓発研修 全従業員向けの柔軟な勤務時間を認める制度	

パフォーマンス

国 内（集計範囲は企業による）	従業員数	新規採用者数	新規採用女性比率直近2か年伸び	取締役数（含む社外）	社内取締役数	監査役人数	執行役（員）数	管理職数	女性管理職比率直近2か年伸び
全数(人)	11108	320		13	11	5	26	2724	
女性(人)	1363	63		0	0	1	0	38	
女性比率	12.3%	19.7%	4.4%	0.0%	0.0%	20.0%	0.0%	1.4%	0.4%

仕事と家庭の両立サポート施策状況	全従業員向け長時間労働改善に向けた取組	全従業員向けWLB促進の意識啓発	全従業員向け柔軟な勤務場所を認める制度の活用率	全従業員向け柔軟な勤務時間を認める制度の活用率	平均有給休暇取得日数	平均勤続年数	男性育児休業取得率
	有	有					
					男性	20	36.0%
					女性	17	

業種	証券コード	企業名	
機械	6301	小松製作所	KOMATSU

自社取組のアピールポイント	職系別のキャリア形成促進策。女性が働きやすい製造現場づくり

マネジメント取組事例

	女性活躍推進にかかるトップコミットメント 経営ビジョン・経営方針における女性活躍推進の明示 中期経営計画における女性活躍推進の明示 女性活躍促進に向けた方針	ワーク・ライフ・バランス促進に向けた方針 女性のキャリア促進に向けた数値目標策定 ワーク・ライフ・バランス促進に向けた数値目標策定 女性活躍推進組織（含む横断組織）
女性(全従業員)向けキャリアサポート施策状況	キャリア研修 メンター制度や、幹部との交流機会 管理職向け意識啓発研修	

パフォーマンス

国 内（集計範囲は企業による）	従業員数	新規採用者数	新規採用女性比率直近2か年伸び	取締役数（含む社外）	社内取締役数	監査役人数	執行役（員）数	管理職数	女性管理職比率直近2か年伸び
全数(人)	10740	234		10	7	5	48	1730	
女性(人)	1254	47		0	0	1	2	80	
女性比率	11.7%	20.1%	5.1%	0.0%	0.0%	20.0%	4.2%	4.6%	1.0%

仕事と家庭の両立サポート施策状況	全従業員向け長時間労働改善に向けた取組	全従業員向けWLB促進の意識啓発	全従業員向け柔軟な勤務場所を認める制度の活用率	全従業員向け柔軟な勤務時間を認める制度の活用率	平均有給休暇取得日数	平均勤続年数	男性育児休業取得率
	有	有			18		
					男性	15	2.0%
					女性	12	

業種	証券コード	企業名
機械	6326	クボタ

自社取組のアピールポイント	多様性を尊重した人材育成、男性の育休取得促進で性別役割意識解消

マネジメント取組事例

	女性活躍推進にかかるトップコミットメント 経営ビジョン・経営方針における女性活躍推進の明示 中期経営計画における女性活躍推進の明示 女性活躍促進に向けた方針	ワーク・ライフ・バランス促進に向けた方針 女性のキャリア促進に向けた数値目標策定 ワーク・ライフ・バランス促進に向けた数値目標策定 女性活躍推進組織（含む横断組織）
女性(全従業員)向けキャリアサポート施策状況	キャリア研修 メンター制度や、幹部との交流機会 管理職向け意識啓発研修	役員・部長クラスの評価へ取組み状況を反映する仕組 全従業員向けの柔軟な勤務時間を認める制度

パフォーマンス

国内（集計範囲は企業による）	従業員数	新規採用者数	新規採用女性比率直近2か年伸び	取締役数（含む社外）	社内取締役数	監査役人数	執行役（員）数	管理職数	女性管理職比率直近2か年伸び
全数(人)	10269	534		8	6	4	31	2539	
女性(人)	1068	53		0	0	0	0	71	
女性比率	10.4%	9.9%	-2.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.8%	0.5%

仕事と家庭の両立サポート施策状況	全従業員向け長時間労働改善に向けた取組	全従業員向けWLB促進の意識啓発	全従業員向け柔軟な勤務場所を認める制度の活用率	全従業員向け柔軟な勤務時間を認める制度の活用率	平均有給休暇取得日数	平均勤続年数	男性育児休業取得率
	有	有			15		
					男性	16	21.0%
					女性	14	

業種	証券コード	企業名
機械	6367	ダイキン工業

自社取組のアピールポイント	グローバル先進企業も参考に、トップ直轄のもと独自の施策を展開中

マネジメント取組事例

	女性活躍推進にかかるトップコミットメント 経営ビジョン・経営方針における女性活躍推進の明示 中期経営計画における女性活躍推進の明示 女性活躍促進に向けた方針	ワーク・ライフ・バランス促進に向けた方針 女性のキャリア促進に向けた数値目標策定 ワーク・ライフ・バランス促進に向けた数値目標策定 女性活躍推進組織（含む横断組織）
女性(全従業員)向けキャリアサポート施策状況	キャリア研修 メンター制度や、幹部との交流機会 管理職向け意識啓発研修 全従業員向けの柔軟な勤務場所を認める制度	全従業員向けの柔軟な勤務時間を認める制度

パフォーマンス

国内（集計範囲は企業による）	従業員数	新規採用者数	新規採用女性比率直近2か年伸び	取締役数（含む社外）	社内取締役数	監査役人数	執行役（員）数	管理職数	女性管理職比率直近2か年伸び
全数(人)	8210	273		11	8	4	23	1046	
女性(人)	1254	85		1	0	0	0	45	
女性比率	15.3%	31.1%	0.2%	9.1%	0.0%	0.0%	0.0%	4.3%	1.5%

仕事と家庭の両立サポート施策状況	全従業員向け長時間労働改善に向けた取組	全従業員向けWLB促進の意識啓発	全従業員向け柔軟な勤務場所を認める制度の活用率	全従業員向け柔軟な勤務時間を認める制度の活用率	平均有給休暇取得日数	平均勤続年数	男性育児休業取得率
	有	有	7%	26%	20		
					男性	17	50.0%
					女性	11	

業種	証券コード	企業名	
電気機器	6501	日立製作所	HITACHI Inspire the Next

自社取組のアピールポイント	ダイバーシティを経営戦略に位置づけ、多様な人財の力をイノベーションに活かす

マネジメント取組事例

	女性活躍推進にかかるトップコミットメント 経営ビジョン・経営方針における女性活躍推進の明示 中期経営計画における女性活躍推進の明示 女性活躍促進に向けた方針	ワーク・ライフ・バランス促進に向けた方針 女性のキャリア促進に向けた数値目標策定 ワーク・ライフ・バランス促進に向けた数値目標策定 女性活躍推進組織（含む横断組織）
女性(全従業員)向けキャリアサポート施策状況	キャリア研修 メンター制度や、幹部との交流機会 管理職向け意識啓発研修	役員・部長クラスの評価へ取組み状況を反映する仕組 全従業員向けの柔軟な勤務場所を認める制度 全従業員向けの柔軟な勤務時間を認める制度

パフォーマンス

国内（集計範囲は企業による）	従業員数	新規採用者数	新規採用女性比率直近2か年伸び	取締役数（含む社外）	社内取締役数	監査役人数	執行役（員）数	管理職数	女性管理職比率直近2か年伸び
全数(人)	37353	650		13	4	0	35		
女性(人)	5817			2	0	0	0	474	
女性比率	15.6%	21.7%	3.7%	15.4%	0.0%		0.0%	4.0%	0.2%

仕事と家庭の両立サポート施策状況	全従業員向け長時間労働改善に向けた取組	全従業員向けWLB促進の意識啓発	全従業員向け柔軟な勤務場所を認める制度の活用率	全従業員向け柔軟な勤務時間を認める制度の活用率	平均有給休暇取得日数	平均勤続年数	男性育児休業取得率
	有	有			16		
					男性	19	
					女性	16	

業種	証券コード	企業名	
電気機器	6504	富士電機	富士電機

自社取組のアピールポイント	経営方針「多様な人材の意欲を尊重し、チームで総合力を発揮」のもとに推進

マネジメント取組事例

	女性活躍推進にかかるトップコミットメント 経営ビジョン・経営方針における女性活躍推進の明示 中期経営計画における女性活躍推進の明示 女性活躍促進に向けた方針	ワーク・ライフ・バランス促進に向けた方針 女性のキャリア促進に向けた数値目標策定 ワーク・ライフ・バランス促進に向けた数値目標策定 女性活躍推進組織（含む横断組織）
女性(全従業員)向けキャリアサポート施策状況	キャリア研修 メンター制度や、幹部との交流機会 管理職向け意識啓発研修 全従業員向けの柔軟な勤務場所を認める制度	全従業員向けの柔軟な勤務時間を認める制度

パフォーマンス

国内（集計範囲は企業による）	従業員数	新規採用者数	新規採用女性比率直近2か年伸び	取締役数（含む社外）	社内取締役数	監査役人数	執行役（員）数	管理職数	女性管理職比率直近2か年伸び
全数(人)	10790	223		9	6	5	15	2706	
女性(人)	1113	43		0	0	1	0	46	
女性比率	10.3%	19.3%	-7.6%	0.0%	0.0%	20.0%	0.0%	1.7%	0.2%

仕事と家庭の両立サポート施策状況	全従業員向け長時間労働改善に向けた取組	全従業員向けWLB促進の意識啓発	全従業員向け柔軟な勤務場所を認める制度の活用率	全従業員向け柔軟な勤務時間を認める制度の活用率	平均有給休暇取得日数	平均勤続年数	男性育児休業取得率
	有	有	20%	100%	14		
					男性	20	60.0%
					女性	18	

業種	証券コード	企業名
電気機器	6786	ＲＶＨ

自社取組のアピールポイント	法定を大きく上回る両立支援、充実したキャリア形成研修制度を導入

マネジメント取組事例

	女性活躍推進にかかるトップコミットメント 経営ビジョン・経営方針における女性活躍推進の明示 女性活躍促進に向けた方針 ワーク・ライフ・バランス促進に向けた方針	女性のキャリア促進に向けた数値目標策定 ワーク・ライフ・バランス促進に向けた数値目標策定 女性活躍推進組織（含む横断組織）
女性(全従業員)向けキャリアサポート施策状況	キャリア研修 メンター制度や、幹部との交流機会 管理職向け意識啓発研修	役員・部長クラスの評価へ取組み状況を反映する仕組

パフォーマンス

国内（集計範囲は企業による）	従業員数	新規採用者数	新規採用女性比率直近2か年伸び	取締役数（含む社外）	社内取締役数	監査役人数	執行役（員）数	管理職数	女性管理職比率直近2か年伸び
全数(人)	3610	691		25	20	4	4	169	
女性(人)	3368	640		1	1	0	0	90	
女性比率	93.3%	92.6%	68.3%	4.0%	5.0%	0.0%	0.0%	53.3%	46.1%

仕事と家庭の両立サポート施策状況	全従業員向け長時間労働改善に向けた取組	全従業員向けWLB促進の意識啓発	全従業員向け柔軟な勤務場所を認める制度の活用率	全従業員向け柔軟な勤務時間を認める制度の活用率	平均有給休暇取得日数	平均勤続年数	男性育児休業取得率
	有	有			9		
					男性	3	0.0%
					女性	4	

業種	証券コード	企業名
ゴム製品、輸送用機器	5108	ブリヂストン

自社取組のアピールポイント	女性管理職登用目標を設定し、女性登用実績を上げる活動を推進中

マネジメント取組事例

	女性活躍推進にかかるトップコミットメント 経営ビジョン・経営方針における女性活躍推進の明示 中期経営計画における女性活躍推進の明示 女性活躍促進に向けた方針	ワーク・ライフ・バランス促進に向けた方針 女性のキャリア促進に向けた数値目標策定 ワーク・ライフ・バランス促進に向けた数値目標策定 女性活躍推進組織（含む横断組織）
女性(全従業員)向けキャリアサポート施策状況	キャリア研修 メンター制度や、幹部との交流機会 管理職向け意識啓発研修	役員・部長クラスの評価へ取組み状況を反映する仕組 全従業員向けの柔軟な勤務場所を認める制度 全従業員向けの柔軟な勤務時間を認める制度

パフォーマンス

国内（集計範囲は企業による）	従業員数	新規採用者数	新規採用女性比率直近2か年伸び	取締役数（含む社外）	社内取締役数	監査役人数	執行役（員）数	管理職数	女性管理職比率直近2か年伸び
全数(人)	13843	106		7	3	4	48	1146	
女性(人)	1144	34		3	0	1	2	17	
女性比率	8.3%	32.1%	10.4%	42.9%	0.0%	25.0%	4.2%	1.5%	0.4%

仕事と家庭の両立サポート施策状況	全従業員向け長時間労働改善に向けた取組	全従業員向けWLB促進の意識啓発	全従業員向け柔軟な勤務場所を認める制度の活用率	全従業員向け柔軟な勤務時間を認める制度の活用率	平均有給休暇取得日数	平均勤続年数	男性育児休業取得率
	有	有	1%	100%	14		
					男性	13	1.0%
					女性	13	

業種	証券コード	企業名	
ゴム製品、輸送用機器	7201	日産自動車	NISSAN MOTOR CORPORATION

自社取組のアピールポイント	日産自動車は女性活躍と働き方改革の両輪で、「なでしこ銘柄」5 年連続選定

マネジメント取組事例

	女性活躍推進にかかるトップコミットメント 経営ビジョン・経営方針における女性活躍推進の明示 中期経営計画における女性活躍推進の明示 女性活躍促進に向けた方針	ワーク・ライフ・バランス促進に向けた方針 女性のキャリア促進に向けた数値目標策定 ワーク・ライフ・バランス促進に向けた数値目標策定 女性活躍推進組織（含む横断組織）
女性(全従業員)向けキャリアサポート施策状況	キャリア研修 メンター制度や、幹部との交流機会 管理職向け意識啓発研修	役員・部長クラスの評価へ取組み状況を反映する仕組 全従業員向けの柔軟な勤務場所を認める制度 全従業員向けの柔軟な勤務時間を認める制度

パフォーマンス

国 内（集計範囲は企業による）	従業員数	新規採用者数	新規採用女性比率直近 2 か年伸び	取締役数（含む社外）	社内取締役数	監査役人数	執行役（員）数	管理職数	女性管理職比率直近 2 か年伸び
全数(人)	22471	535		9	8	4	51	2658	
女性(人)	2125	133		0	0	0	1	242	
女性比率	9.5%	24.9%	1.6%	0.0%	0.0%	0.0%	2.0%	9.1%	2.0%

仕事と家庭の両立サポート施策状況	全従業員向け長時間労働改善に向けた取組	全従業員向けWLB 促進の意識啓発	全従業員向け柔軟な勤務場所を認める制度の活用率	全従業員向け柔軟な勤務時間を認める制度の活用率	平均有給休暇取得日数	平均勤続年数	男性育児休業取得率
	有	有	100%	100%	19		
					男性	21	8.0%
					女性	15	

業種	証券コード	企業名	
精密機器	7701	島津製作所	SHIMADZU

自社取組のアピールポイント	女性・男性共に利用できる両立支援を拡充し、女性が活躍できる職場風土作りを推進

マネジメント取組事例

	女性活躍推進にかかるトップコミットメント 経営ビジョン・経営方針における女性活躍推進の明示 女性活躍促進に向けた方針 ワーク・ライフ・バランス促進に向けた方針	女性のキャリア促進に向けた数値目標策定 ワーク・ライフ・バランス促進に向けた数値目標策定 女性活躍推進組織（含む横断組織）
女性(全従業員)向けキャリアサポート施策状況	キャリア研修 メンター制度や、幹部との交流機会	

パフォーマンス

国 内（集計範囲は企業による）	従業員数	新規採用者数	新規採用女性比率直近 2 か年伸び	取締役数（含む社外）	社内取締役数	監査役人数	執行役（員）数	管理職数	女性管理職比率直近 2 か年伸び
全数(人)	3530	113		12	7	4	22	810	
女性(人)	562	30		1	0	0	0	11	
女性比率	15.9%	26.5%	0.8%	8.3%	0.0%	0.0%	0.0%	1.4%	0.2%

仕事と家庭の両立サポート施策状況	全従業員向け長時間労働改善に向けた取組	全従業員向けWLB 促進の意識啓発	全従業員向け柔軟な勤務場所を認める制度の活用率	全従業員向け柔軟な勤務時間を認める制度の活用率	平均有給休暇取得日数	平均勤続年数	男性育児休業取得率
	有	有			16		
					男性	18	5.0%
					女性	15	

業種	証券コード	企業名	
その他製品	7862	トッパン・フォームズ	TOPPAN FORMS

自社取組のアピールポイント	ダイバーシティ＆インテグレーションを経営戦略の一つとして女性活躍を推進

マネジメント取組事例

	女性活躍推進にかかるトップコミットメント 経営ビジョン・経営方針における女性活躍推進の明示 中期経営計画における女性活躍推進の明示 女性活躍促進に向けた方針	ワーク・ライフ・バランス促進に向けた方針 女性のキャリア促進に向けた数値目標策定 ワーク・ライフ・バランス促進に向けた数値目標策定 女性活躍推進組織（含む横断組織）
女性(全従業員)向けキャリアサポート施策状況	キャリア研修 メンター制度や、幹部との交流機会 管理職向け意識啓発研修	役員・部長クラスの評価へ取組み状況を反映する仕組 全従業員向けの柔軟な勤務場所を認める制度 全従業員向けの柔軟な勤務時間を認める制度

パフォーマンス

国内（集計範囲は企業による）	従業員数	新規採用者数	新規採用女性比率直近2か年伸び	取締役数（含む社外）	社内取締役数	監査役人数	執行役（員）数	管理職数	女性管理職比率直近2か年伸び
全数(人)	1879	57		11	9	4	11	632	
女性(人)	375	27		1	0	1	0	30	
女性比率	20.0%	47.4%	4.2%	9.1%	0.0%	25.0%	0.0%	4.7%	0.8%

仕事と家庭の両立サポート施策状況	全従業員向け長時間労働改善に向けた取組	全従業員向けWLB促進の意識啓発	全従業員向け柔軟な勤務場所を認める制度の活用率	全従業員向け柔軟な勤務時間を認める制度の活用率	平均有給休暇取得日数	平均勤続年数	男性育児休業取得率
	有	有	18%	33%	8		
					男性	21	18.0%
					女性	12	

業種	証券コード	企業名	
電気・ガス業	9531	東京ガス	

自社取組のアピールポイント	各種制度の整備や意識啓発、組織風土の醸成を地道に行い女性活躍を促進

マネジメント取組事例

	女性活躍推進にかかるトップコミットメント 経営ビジョン・経営方針における女性活躍推進の明示 女性活躍促進に向けた方針 ワーク・ライフ・バランス促進に向けた方針	女性のキャリア促進に向けた数値目標策定 ワーク・ライフ・バランス促進に向けた数値目標策定 女性活躍推進組織（含む横断組織）
女性(全従業員)向けキャリアサポート施策状況	キャリア研修 メンター制度や、幹部との交流機会 管理職向け意識啓発研修 全従業員向けの柔軟な勤務時間を認める制度	

パフォーマンス

国内（集計範囲は企業による）	従業員数	新規採用者数	新規採用女性比率直近2か年伸び	取締役数（含む社外）	社内取締役数	監査役人数	執行役（員）数	管理職数	女性管理職比率直近2か年伸び
全数(人)	7518	298		11	8	5	29	3106	
女性(人)	999	48		1	0	1	1	203	
女性比率	13.3%	16.1%	5.0%	9.1%	0.0%	20.0%	3.4%	6.5%	0.9%

仕事と家庭の両立サポート施策状況	全従業員向け長時間労働改善に向けた取組	全従業員向けWLB促進の意識啓発	全従業員向け柔軟な勤務場所を認める制度の活用率	全従業員向け柔軟な勤務時間を認める制度の活用率	平均有給休暇取得日数	平均勤続年数	男性育児休業取得率
	有	有		90%	15		
					男性	21	1.0%
					女性	20	

業種	証券コード	企業名
電気・ガス業	9532	大阪ガス

自社取組のアピールポイント	企業価値向上に向けた自由闊達な組織の醸成には女性活躍推進が不可欠

マネジメント取組事例

	女性活躍推進にかかるトップコミットメント 経営ビジョン・経営方針における女性活躍推進の明示 中期経営計画における女性活躍推進の明示 女性活躍促進に向けた方針	ワーク・ライフ・バランス促進に向けた方針 女性のキャリア促進に向けた数値目標策定 ワーク・ライフ・バランス促進に向けた数値目標策定 女性活躍推進組織（含む横断組織）
女性(全従業員)向けキャリアサポート施策状況	キャリア研修 メンター制度や、幹部との交流機会 管理職向け意識啓発研修 全従業員向けの柔軟な勤務場所を認める制度	全従業員向けの柔軟な勤務時間を認める制度

パフォーマンス

国内（集計範囲は企業による）	従業員数	新規採用者数	新規採用女性比率直近2か年伸び	取締役数（含む社外）	社内取締役数	監査役人数	執行役（員）数	管理職数	女性管理職比率直近2か年伸び
全数(人)	5824	134		13	10	5	19	370	
女性(人)	846	30		0	0	1	0	10	
女性比率	14.5%	22.4%	11.6%	0.0%	0.0%	20.0%	0.0%	2.7%	0.3%

仕事と家庭の両立サポート施策状況	全従業員向け長時間労働改善に向けた取組	全従業員向けWLB促進の意識啓発	全従業員向け柔軟な勤務場所を認める制度の活用率	全従業員向け柔軟な勤務時間を認める制度の活用率	平均有給休暇取得日数	平均勤続年数	男性育児休業取得率
	有	有	29%	83%	18		
					男性	20	0.5%
					女性	22	

業種	証券コード	企業名
陸運業	9005	東京急行電鉄

自社取組のアピールポイント	「なでしこ銘柄」5年連続選定。制度・風土・マインドの観点で女性活躍を推進

マネジメント取組事例

	女性活躍推進にかかるトップコミットメント 経営ビジョン・経営方針における女性活躍推進の明示 中期経営計画における女性活躍推進の明示 女性活躍促進に向けた方針	ワーク・ライフ・バランス促進に向けた方針 女性のキャリア促進に向けた数値目標策定 ワーク・ライフ・バランス促進に向けた数値目標策定 女性活躍推進組織（含む横断組織）
女性(全従業員)向けキャリアサポート施策状況	キャリア研修 メンター制度や、幹部との交流機会 管理職向け意識啓発研修	役員・部長クラスの評価へ取組み状況を反映する仕組 全従業員向けの柔軟な勤務場所を認める制度 全従業員向けの柔軟な勤務時間を認める制度

パフォーマンス

国内（集計範囲は企業による）	従業員数	新規採用者数	新規採用女性比率直近2か年伸び	取締役数（含む社外）	社内取締役数	監査役人数	執行役（員）数	管理職数	女性管理職比率直近2か年伸び
全数(人)	4302	119		17	13	5	17	294	
女性(人)	626	25		1	0	0	0	14	
女性比率	14.6%	21.0%	0.4%	5.9%	0.0%	0.0%	0.0%	4.8%	-0.2%

仕事と家庭の両立サポート施策状況	全従業員向け長時間労働改善に向けた取組	全従業員向けWLB促進の意識啓発	全従業員向け柔軟な勤務場所を認める制度の活用率	全従業員向け柔軟な勤務時間を認める制度の活用率	平均有給休暇取得日数	平均勤続年数	男性育児休業取得率
	有	有	34%	65%			
					男性	20	14.0%
					女性	10	

業種	証券コード	企業名	
海運業、空運業	9201	日本航空	

自社取組のアピールポイント	JAL グループ一丸で女性をはじめとした多様な人財がイキイキ働ける会社へ

マネジメント取組事例

女性活躍推進にかかるトップコミットメント 経営ビジョン・経営方針における女性活躍推進の明示 中期経営計画における女性活躍推進の明示 女性活躍促進に向けた方針		ワーク・ライフ・バランス促進に向けた方針 女性のキャリア促進に向けた数値目標策定 ワーク・ライフ・バランス促進に向けた数値目標策定 女性活躍推進組織（含む横断組織）
女性(全従業員)向けキャリアサポート施策状況	キャリア研修 メンター制度や、幹部との交流機会 管理職向け意識啓発研修	役員・部長クラスの評価へ取組み状況を反映する仕組 全従業員向けの柔軟な勤務場所を認める制度 全従業員向けの柔軟な勤務時間を認める制度

パフォーマンス

国 内（集計範囲は企業による）	従業員数	新規採用者数	新規採用女性比率直近2か年伸び	取締役数（含む社外）	社内取締役数	監査役人数	執行役（員）数	管理職数	女性管理職比率直近2か年伸び
全数(人)	7564	163		11	8	5	32	4847	
女性(人)	3785	57		2	1	0	4	680	
女性比率	50.0%	35.0%	12.9%	18.2%	12.5%	0.0%	12.5%	14.0%	1.7%

仕事と家庭の両立サポート施策状況	全従業員向け長時間労働改善に向けた取組	全従業員向けWLB 促進の意識啓発	全従業員向け柔軟な勤務場所を認める制度の活用率	全従業員向け柔軟な勤務時間を認める制度の活用率	平均有給休暇取得日数	平均勤続年数	男性育児休業取得率
	有	有	13%	57%	17		
					男性	21	1.0%
					女性	12	

業種	証券コード	企業名	
海運業、空運業	9202	ＡＮＡホールディングス	

自社取組のアピールポイント	ANA グループ各社に女性活躍推進担当者を設置、ANA グループ全体で D&I の取り組みを強化

マネジメント取組事例

女性活躍推進にかかるトップコミットメント 経営ビジョン・経営方針における女性活躍推進の明示 中期経営計画における女性活躍推進の明示 女性活躍促進に向けた方針		ワーク・ライフ・バランス促進に向けた方針 女性のキャリア促進に向けた数値目標策定 ワーク・ライフ・バランス促進に向けた数値目標策定 女性活躍推進組織（含む横断組織）
女性(全従業員)向けキャリアサポート施策状況	キャリア研修 メンター制度や、幹部との交流機会 管理職向け意識啓発研修	役員・部長クラスの評価へ取組み状況を反映する仕組 全従業員向けの柔軟な勤務場所を認める制度 全従業員向けの柔軟な勤務時間を認める制度

パフォーマンス

国 内（集計範囲は企業による）	従業員数	新規採用者数	新規採用女性比率直近2か年伸び	取締役数（含む社外）	社内取締役数	監査役人数	執行役（員）数	管理職数	女性管理職比率直近2か年伸び
全数(人)	15486	596		24	14	3	24	2773	
女性(人)	8506	503		2	1	0	3	338	
女性比率	54.9%	84.4%	-1.8%	8.3%	7.1%	0.0%	12.5%	12.2%	1.1%

仕事と家庭の両立サポート施策状況	全従業員向け長時間労働改善に向けた取組	全従業員向けWLB 促進の意識啓発	全従業員向け柔軟な勤務場所を認める制度の活用率	全従業員向け柔軟な勤務時間を認める制度の活用率	平均有給休暇取得日数	平均勤続年数	男性育児休業取得率
	有	有	44%	94%	14		
					男性	21	73.0%
					女性	9	

業種	証券コード	企業名	
情報・通信業	4307	野村総合研究所	NRI 野村総合研究所 Nomura Research Institute

自社取組のアピールポイント	2008 年に社長直轄の風土醸成プロジェクトとして開始した「NRI Women's Network」が進行中

マネジメント取組事例

	女性活躍推進にかかるトップコミットメント 経営ビジョン・経営方針における女性活躍推進の明示 中期経営計画における女性活躍推進の明示 女性活躍促進に向けた方針	ワーク・ライフ・バランス促進に向けた方針 女性のキャリア促進に向けた数値目標策定 ワーク・ライフ・バランス促進に向けた数値目標策定 女性活躍推進組織（含む横断組織）
女性(全従業員)向けキャリアサポート施策状況	キャリア研修 メンター制度や、幹部との交流機会 管理職向け意識啓発研修	役員・部長クラスの評価へ取組み状況を反映する仕組 全従業員向けの柔軟な勤務場所を認める制度 全従業員向けの柔軟な勤務時間を認める制度

パフォーマンス

国内（集計範囲は企業による）	従業員数	新規採用者数	新規採用女性比率直近2か年伸び	取締役数（含む社外）	社内取締役数	監査役人数	執行役（員）数	管理職数	女性管理職比率直近2か年伸び
全数(人)	5979	299		10	7	5	32	2351	
女性(人)	1124	89		1	0	0	0	136	
女性比率	18.8%	29.8%	2.8%	10.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.8%	0.8%

仕事と家庭の両立サポート施策状況	全従業員向け長時間労働改善に向けた取組	全従業員向けWLB促進の意識啓発	全従業員向け柔軟な勤務場所を認める制度の活用率	全従業員向け柔軟な勤務時間を認める制度の活用率	平均有給休暇取得日数	平均勤続年数	男性育児休業取得率
	有	有	75%	92%	14		
					男性	14	6.0%
					女性	11	

業種	証券コード	企業名	
情報・通信業	9433	ＫＤＤＩ	Designing The Future KDDI

自社取組のアピールポイント	「なでしこ銘柄」5 年連続選定。女性リーダー輩出に注力、女性管理職数増加

マネジメント取組事例

	女性活躍推進にかかるトップコミットメント 経営ビジョン・経営方針における女性活躍推進の明示 中期経営計画における女性活躍推進の明示 女性活躍促進に向けた方針	ワーク・ライフ・バランス促進に向けた方針 女性のキャリア促進に向けた数値目標策定 ワーク・ライフ・バランス促進に向けた数値目標策定 女性活躍推進組織（含む横断組織）
女性(全従業員)向けキャリアサポート施策状況	キャリア研修 メンター制度や、幹部との交流機会 管理職向け意識啓発研修	役員・部長クラスの評価へ取組み状況を反映する仕組 全従業員向けの柔軟な勤務場所を認める制度 全従業員向けの柔軟な勤務時間を認める制度

パフォーマンス

国内（集計範囲は企業による）	従業員数	新規採用者数	新規採用女性比率直近2か年伸び	取締役数（含む社外）	社内取締役数	監査役人数	執行役（員）数	管理職数	女性管理職比率直近2か年伸び
全数(人)	10775	336		14	9	5	16	4325	
女性(人)	2126	87		1	0	0	0	251	
女性比率	19.7%	25.9%	3.1%	7.1%	0.0%	0.0%	0.0%	5.8%	2.2%

仕事と家庭の両立サポート施策状況	全従業員向け長時間労働改善に向けた取組	全従業員向けWLB促進の意識啓発	全従業員向け柔軟な勤務場所を認める制度の活用率	全従業員向け柔軟な勤務時間を認める制度の活用率	平均有給休暇取得日数	平均勤続年数	男性育児休業取得率
	有	有	60%	57%	13		
					男性	17	63.0%
					女性	16	

業種	証券コード	企業名	
情報・通信業	9719	ＳＣＳＫ	SCSK

自社取組のアピールポイント	「長時間労働」の是正、働き方改革を軸に女性の活躍を推進

マネジメント取組事例

	女性活躍推進にかかるトップコミットメント 経営ビジョン・経営方針における女性活躍推進の明示 中期経営計画における女性活躍推進の明示 女性活躍促進に向けた方針	ワーク・ライフ・バランス促進に向けた方針 女性のキャリア促進に向けた数値目標策定 ワーク・ライフ・バランス促進に向けた数値目標策定 女性活躍推進組織（含む横断組織）
女性(全従業員)向けキャリアサポート施策状況	キャリア研修 メンター制度や、幹部との交流機会 管理職向け意識啓発研修	役員・部長クラスの評価へ取組み状況を反映する仕組 全従業員向けの柔軟な勤務場所を認める制度 全従業員向けの柔軟な勤務時間を認める制度

パフォーマンス

国内（集計範囲は企業による）	従業員数	新規採用者数	新規採用女性比率直近2か年伸び	取締役数（含む社外）	社内取締役数	監査役人数	執行役（員）数	管理職数	女性管理職比率直近2か年伸び
全数(人)	7261	122		19	14	0	42	902	
女性(人)	1239	42		1	0	0	1	64	
女性比率	17.1%	34.4%	2.2%	5.3%	0.0%		2.4%	7.1%	2.6%

仕事と家庭の両立サポート施策状況	全従業員向け長時間労働改善に向けた取組	全従業員向けWLB促進の意識啓発	全従業員向け柔軟な勤務場所を認める制度の活用率	全従業員向け柔軟な勤務時間を認める制度の活用率	平均有給休暇取得日数	平均勤続年数	男性育児休業取得率
	有	有	100%	100%	18		
					男性	18	70.0%
					女性	11	

業種	証券コード	企業名	
卸売業	2768	双日	sojitz

自社取組のアピールポイント	「キャリアを止めない」ための仕事と家庭の両立支援、意識改革を重点推進

マネジメント取組事例

	女性活躍推進にかかるトップコミットメント 経営ビジョン・経営方針における女性活躍推進の明示 女性活躍促進に向けた方針 ワーク・ライフ・バランス促進に向けた方針	女性のキャリア促進に向けた数値目標策定 ワーク・ライフ・バランス促進に向けた数値目標策定 女性活躍推進組織（含む横断組織）
女性(全従業員)向けキャリアサポート施策状況	キャリア研修 メンター制度や、幹部との交流機会 管理職向け意識啓発研修	役員・部長クラスの評価へ取組み状況を反映する仕組 全従業員向けの柔軟な勤務時間を認める制度

パフォーマンス

国内（集計範囲は企業による）	従業員数	新規採用者数	新規採用女性比率直近2か年伸び	取締役数（含む社外）	社内取締役数	監査役人数	執行役（員）数	管理職数	女性管理職比率直近2か年伸び
全数(人)	2270	82		7	5	5	30	829	
女性(人)	487	22		1	0	1	0	30	
女性比率	21.5%	26.8%	-1.2%	14.3%	0.0%	20.0%	0.0%	3.6%	1.0%

仕事と家庭の両立サポート施策状況	全従業員向け長時間労働改善に向けた取組	全従業員向けWLB促進の意識啓発	全従業員向け柔軟な勤務場所を認める制度の活用率	全従業員向け柔軟な勤務時間を認める制度の活用率	平均有給休暇取得日数	平均勤続年数	男性育児休業取得率
	有	有			12		
					男性	16	3.0%
					女性	13	

業種	証券コード	企業名
卸売業	8002	丸紅

自社取組のアピールポイント	女性総合職及び直属上長を重点対象とする「紅 novation Program」等、女性活躍推進を強化中

マネジメント取組事例

女性活躍推進にかかるトップコミットメント 経営ビジョン・経営方針における女性活躍推進の明示 中期経営計画における女性活躍推進の明示 女性活躍促進に向けた方針	ワーク・ライフ・バランス促進に向けた方針 女性のキャリア促進に向けた数値目標策定 ワーク・ライフ・バランス促進に向けた数値目標策定 女性活躍推進組織（含む横断組織）
女性(全従業員)向けキャリアサポート施策状況	キャリア研修 メンター制度や、幹部との交流機会 管理職向け意識啓発研修 全従業員向けの柔軟な勤務時間を認める制度

パフォーマンス

国内（集計範囲は企業による）	従業員数	新規採用者数	新規採用女性比率直近2か年伸び	取締役数（含む社外）	社内取締役数	監査役人数	執行役（員）数	管理職数	女性管理職比率直近2か年伸び
全数(人)	4437	169		10	6	5	32	2466	
女性(人)	1166	57		1	0	0	0	134	
女性比率	26.3%	33.7%	-4.5%	10.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.4%	1.3%

仕事と家庭の両立サポート施策状況	全従業員向け長時間労働改善に向けた取組	全従業員向けWLB促進の意識啓発	全従業員向け柔軟な勤務場所を認める制度の活用率	全従業員向け柔軟な勤務時間を認める制度の活用率	平均有給休暇取得日数	平均勤続年数	男性育児休業取得率
	有	有		48%	11		
					男性	17	4.0%
					女性	16	

業種	証券コード	企業名
卸売業	8036	日立ハイテクノロジーズ

自社取組のアピールポイント	「働き方改革宣言」発表、多様な人財が活躍できる職場風土の醸成を推進

マネジメント取組事例

女性活躍推進にかかるトップコミットメント 経営ビジョン・経営方針における女性活躍推進の明示 中期経営計画における女性活躍推進の明示 女性活躍促進に向けた方針	ワーク・ライフ・バランス促進に向けた方針 女性のキャリア促進に向けた数値目標策定 ワーク・ライフ・バランス促進に向けた数値目標策定 女性活躍推進組織（含む横断組織）
女性(全従業員)向けキャリアサポート施策状況	キャリア研修 メンター制度や、幹部との交流機会 管理職向け意識啓発研修 役員・部長クラスの評価へ取組み状況を反映する仕組 全従業員向けの柔軟な勤務時間を認める制度

パフォーマンス

国内（集計範囲は企業による）	従業員数	新規採用者数	新規採用女性比率直近2か年伸び	取締役数（含む社外）	社内取締役数	監査役人数	執行役（員）数	管理職数	女性管理職比率直近2か年伸び
全数(人)	3711	45		7	4	0	15	1029	
女性(人)	550	12		0	0	0	0	27	
女性比率	14.8%	26.7%	10.0%	0.0%	0.0%		0.0%	2.6%	0.8%

仕事と家庭の両立サポート施策状況	全従業員向け長時間労働改善に向けた取組	全従業員向けWLB促進の意識啓発	全従業員向け柔軟な勤務場所を認める制度の活用率	全従業員向け柔軟な勤務時間を認める制度の活用率	平均有給休暇取得日数	平均勤続年数	男性育児休業取得率
	有	有		100%	16		
					男性	20	0.0%
					女性	18	

業種	証券コード	企業名	
小売業	2651	ローソン	LAWSON

自社取組のアピールポイント	女性の声を施策に反映、女性がポテンシャルを存分に発揮できる会社へ

マネジメント取組事例

女性活躍推進にかかるトップコミットメント 経営ビジョン・経営方針における女性活躍推進の明示 中期経営計画における女性活躍推進の明示 女性活躍促進に向けた方針		ワーク・ライフ・バランス促進に向けた方針 女性のキャリア促進に向けた数値目標策定 ワーク・ライフ・バランス促進に向けた数値目標策定 女性活躍推進組織（含む横断組織）
女性(全従業員)向け キャリアサポート 施策状況	キャリア研修 メンター制度や、幹部との交流機会 管理職向け意識啓発研修	役員・部長クラスの評価へ取組み状況を反映する仕組 全従業員向けの柔軟な勤務時間を認める制度

パフォーマンス

国 内 （集計範囲は企業による）	従業員数	新規採用者数	新規採用女性比率直近2か年伸び	取締役数（含む社外）	社内取締役数	監査役人数	執行役（員）数	管理職数	女性管理職比率直近2か年伸び
全数(人)	3888	118		8	3	4	22	1058	
女性(人)	602	46		3	0	1	0	75	
女性比率	15.5%	39.0%	-16.3%	37.5%	0.0%	25.0%	0.0%	7.1%	1.5%

仕事と家庭の両立サポート施策状況	全従業員向け長時間労働改善に向けた取組	全従業員向けWLB促進の意識啓発	全従業員向け柔軟な勤務場所を認める制度の活用率	全従業員向け柔軟な勤務時間を認める制度の活用率	平均有給休暇取得日数	平均勤続年数	男性育児休業取得率
	有	有	13%	100%	6		
					男性	14	70.0%
					女性	7	

業種	証券コード	企業名	
小売業	3382	セブン＆アイ・ホールディングス	

自社取組のアピールポイント	多様な人材の活躍に向けた、ダイバーシティ・マネジメントをグループで推進

マネジメント取組事例

女性活躍推進にかかるトップコミットメント 経営ビジョン・経営方針における女性活躍推進の明示 中期経営計画における女性活躍推進の明示 女性活躍促進に向けた方針		ワーク・ライフ・バランス促進に向けた方針 女性のキャリア促進に向けた数値目標策定 ワーク・ライフ・バランス促進に向けた数値目標策定 女性活躍推進組織（含む横断組織）
女性(全従業員)向け キャリアサポート 施策状況	キャリア研修 メンター制度や、幹部との交流機会 管理職向け意識啓発研修 全従業員向けの柔軟な勤務場所を認める制度	全従業員向けの柔軟な勤務時間を認める制度

パフォーマンス

国 内 （集計範囲は企業による）	従業員数	新規採用者数	新規採用女性比率直近2か年伸び	取締役数（含む社外）	社内取締役数	監査役人数	執行役（員）数	管理職数	女性管理職比率直近2か年伸び
全数(人)	25380	1783		67	55	25	94	9636	
女性(人)	6652	714		7	4	4	16	2523	
女性比率	26.2%	40.0%	-1.8%	10.4%	7.3%	16.0%	17.0%	26.2%	4.8%

仕事と家庭の両立サポート施策状況	全従業員向け長時間労働改善に向けた取組	全従業員向けWLB促進の意識啓発	全従業員向け柔軟な勤務場所を認める制度の活用率	全従業員向け柔軟な勤務時間を認める制度の活用率	平均有給休暇取得日数	平均勤続年数	男性育児休業取得率
	有	有	1%		10		
					男性	8	0.0%
					女性	8	

業種	証券コード	企業名
銀行業	8308	りそなホールディングス

自社取組のアピールポイント	性別やライフスタイルを超えて、誰もがイキイキと働ける職場づくりを推進

マネジメント取組事例

女性活躍推進にかかるトップコミットメント 経営ビジョン・経営方針における女性活躍推進の明示 中期経営計画における女性活躍推進の明示 女性活躍促進に向けた方針		ワーク・ライフ・バランス促進に向けた方針 女性のキャリア促進に向けた数値目標策定 ワーク・ライフ・バランス促進に向けた数値目標策定 女性活躍推進組織（含む横断組織）
女性(全従業員)向け キャリアサポート 施策状況	キャリア研修 メンター制度や、幹部との交流機会 管理職向け意識啓発研修 全従業員向けの柔軟な勤務場所を認める制度	全従業員向けの柔軟な勤務時間を認める制度

パフォーマンス

国 内 （集計範囲は企業による）	従業員数	新規採用者数	新規採用女性比率直近2か年伸び	取締役数（含む社外）	社内取締役数	監査役人数	執行役（員）数	管理職数	女性管理職比率直近2か年伸び
全数(人)	15053	927		10	4	0	11	3970	
女性(人)	6575	540		2	0	0	2	939	
女性比率	43.7%	58.3%	4.5%	20.0%	0.0%		18.2%	23.7%	3.6%

仕事と家庭の両立サポート施策状況	全従業員向け長時間労働改善に向けた取組	全従業員向けWLB促進の意識啓発	全従業員向け柔軟な勤務場所を認める制度の活用率	全従業員向け柔軟な勤務時間を認める制度の活用率	平均有給休暇取得日数	平均勤続年数	男性育児休業取得率
	有	有	100%		10		
					男性	19	0.0%
					女性	13	

業種	証券コード	企業名
銀行業	8316	三井住友フィナンシャル・グループ

自社取組のアピールポイント	女性活躍推進についてトップ自らが積極的に情報発信。グループ各社が牽引役

マネジメント取組事例

女性活躍推進にかかるトップコミットメント 経営ビジョン・経営方針における女性活躍推進の明示 中期経営計画における女性活躍推進の明示 女性活躍促進に向けた方針		ワーク・ライフ・バランス促進に向けた方針 女性のキャリア促進に向けた数値目標策定 ワーク・ライフ・バランス促進に向けた数値目標策定 女性活躍推進組織（含む横断組織）
女性(全従業員)向け キャリアサポート 施策状況	キャリア研修 メンター制度や、幹部との交流機会 管理職向け意識啓発研修	役員・部長クラスの評価へ取組み状況を反映する仕組 全従業員向けの柔軟な勤務場所を認める制度 全従業員向けの柔軟な勤務時間を認める制度

パフォーマンス

国 内 （集計範囲は企業による）	従業員数	新規採用者数	新規採用女性比率直近2か年伸び	取締役数（含む社外）	社内取締役数	監査役人数	執行役（員）数	管理職数	女性管理職比率直近2か年伸び
全数(人)	51488	2157		17	14	6	73	4857	
女性(人)	23439	825		1	0	0	3	859	
女性比率	45.5%	38.2%	-2.2%	5.9%	0.0%	0.0%	4.1%	17.7%	4.5%

仕事と家庭の両立サポート施策状況	全従業員向け長時間労働改善に向けた取組	全従業員向けWLB促進の意識啓発	全従業員向け柔軟な勤務場所を認める制度の活用率	全従業員向け柔軟な勤務時間を認める制度の活用率	平均有給休暇取得日数	平均勤続年数	男性育児休業取得率
	有	有	6%	40%	12		
					男性	16	69.6%
					女性	11	

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

自社取組のアピールポイント	女性活躍を経営戦略に掲げ、全ての社員が働きやすい環境整備を更に加速

マネジメント取組事例

	女性活躍推進にかかるトップコミットメント 経営ビジョン・経営方針における女性活躍推進の明示 中期経営計画における女性活躍推進の明示 女性活躍促進に向けた方針	ワーク・ライフ・バランス促進に向けた方針 女性のキャリア促進に向けた数値目標策定 ワーク・ライフ・バランス促進に向けた数値目標策定 女性活躍推進組織（含む横断組織）
女性(全従業員)向けキャリアサポート施策状況	キャリア研修 メンター制度や、幹部との交流機会 管理職向け意識啓発研修	役員・部長クラスの評価へ取組み状況を反映する仕組 全従業員向けの柔軟な勤務場所を認める制度 全従業員向けの柔軟な勤務時間を認める制度

パフォーマンス

国内（集計範囲は企業による）	従業員数	新規採用者数	新規採用女性比率直近2か年伸び	取締役数（含む社外）	社内取締役数	監査役人数	執行役（員）数	管理職数	女性管理職比率直近2か年伸び
全数(人)	12105	662		14	8	0	14	2694	
女性(人)	4505	330		2	1	0	1	239	
女性比率	37.2%	49.8%	6.4%	14.3%	12.5%		7.1%	8.9%	2.6%

仕事と家庭の両立サポート施策状況	全従業員向け長時間労働改善に向けた取組	全従業員向けWLB促進の意識啓発	全従業員向け柔軟な勤務場所を認める制度の活用率	全従業員向け柔軟な勤務時間を認める制度の活用率	平均有給休暇取得日数	平均勤続年数	男性育児休業取得率
	有	有	8%	26%	13		
					男性	15	73.1%
					女性	11	

業種	証券コード	企業名
保険業、その他金融業	8439	東京センチュリー

自社取組のアピールポイント	経営方針にダイバーシティを掲げ多様な人材が活躍できる企業を目指す

マネジメント取組事例

	女性活躍推進にかかるトップコミットメント 経営ビジョン・経営方針における女性活躍推進の明示 中期経営計画における女性活躍推進の明示 女性活躍促進に向けた方針	ワーク・ライフ・バランス促進に向けた方針 女性のキャリア促進に向けた数値目標策定 ワーク・ライフ・バランス促進に向けた数値目標策定 女性活躍推進組織（含む横断組織）
女性(全従業員)向けキャリアサポート施策状況	キャリア研修 メンター制度や、幹部との交流機会 管理職向け意識啓発研修 全従業員向けの柔軟な勤務時間を認める制度	

パフォーマンス

国内（集計範囲は企業による）	従業員数	新規採用者数	新規採用女性比率直近2か年伸び	取締役数（含む社外）	社内取締役数	監査役人数	執行役（員）数	管理職数	女性管理職比率直近2か年伸び
全数(人)	3833	91		199	99	42	37	1336	
女性(人)	1078	40		0	0	0	1	63	
女性比率	28.1%	44.0%	-10.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.7%	4.7%	0.7%

仕事と家庭の両立サポート施策状況	全従業員向け長時間労働改善に向けた取組	全従業員向けWLB促進の意識啓発	全従業員向け柔軟な勤務場所を認める制度の活用率	全従業員向け柔軟な勤務時間を認める制度の活用率	平均有給休暇取得日数	平均勤続年数	男性育児休業取得率
	有	有					
					男性	13	13.0%
					女性	10	

業種	証券コード	企業名	
不動産業	3003	ヒューリック	ヒューリック株式会社

自社取組のアピールポイント	2020 年女性管理職比率 20%をめざし、行動計画を策定、推進中

マネジメント取組事例

	女性活躍推進にかかるトップコミットメント 経営ビジョン・経営方針における女性活躍推進の明示 中期経営計画における女性活躍推進の明示 女性活躍促進に向けた方針	ワーク・ライフ・バランス促進に向けた方針 女性のキャリア促進に向けた数値目標策定 ワーク・ライフ・バランス促進に向けた数値目標策定 女性活躍推進組織（含む横断組織）
女性(全従業員)向けキャリアサポート施策状況	キャリア研修 メンター制度や、幹部との交流機会 管理職向け意識啓発研修 全従業員向けの柔軟な勤務時間を認める制度	

パフォーマンス

国 内（集計範囲は企業による）	従業員数	新規採用者数	新規採用女性比率直近2か年伸び	取締役数（含む社外）	社内取締役数	監査役人数	執行役（員）数	管理職数	女性管理職比率直近2か年伸び
全数(人)	128	7		14	6	5	9	48	
女性(人)	35	5		1	0	0	0	5	
女性比率	27.3%	71.4%	46.4%	7.1%	0.0%	0.0%	0.0%	10.4%	3.4%

仕事と家庭の両立サポート施策状況	全従業員向け長時間労働改善に向けた取組	全従業員向けWLB 促進の意識啓発	全従業員向け柔軟な勤務場所を認める制度の活用率	全従業員向け柔軟な勤務時間を認める制度の活用率	平均有給休暇取得日数	平均勤続年数	男性育児休業取得率
	有	有			14		
					男性	5	100.0%
					女性	5	

業種	証券コード	企業名	
不動産業	8905	イオンモール	

自社取組のアピールポイント	商業施設内への保育所設置を加速し、モールで働く従業員の仕事と育児の両立支援

マネジメント取組事例

	女性活躍推進にかかるトップコミットメント 中期経営計画における女性活躍推進の明示 女性活躍促進に向けた方針 ワーク・ライフ・バランス促進に向けた方針	女性のキャリア促進に向けた数値目標策定 ワーク・ライフ・バランス促進に向けた数値目標策定 女性活躍推進組織（含む横断組織）
女性(全従業員)向けキャリアサポート施策状況	キャリア研修 メンター制度や、幹部との交流機会 管理職向け意識啓発研修 全従業員向けの柔軟な勤務時間を認める制度	

パフォーマンス

国 内（集計範囲は企業による）	従業員数	新規採用者数	新規採用女性比率直近2か年伸び	取締役数（含む社外）	社内取締役数	監査役人数	執行役（員）数	管理職数	女性管理職比率直近2か年伸び
全数(人)	1549	82		15	9	3	0	795	
女性(人)	444	48		2	0	1	0	115	
女性比率	28.6%	58.5%	-6.5%	13.3%	0.0%	33.3%		14.5%	-4.9%

仕事と家庭の両立サポート施策状況	全従業員向け長時間労働改善に向けた取組	全従業員向けWLB 促進の意識啓発	全従業員向け柔軟な勤務場所を認める制度の活用率	全従業員向け柔軟な勤務時間を認める制度の活用率	平均有給休暇取得日数	平均勤続年数	男性育児休業取得率
	有	有		52%	5		
					男性	5	2.0%
					女性	5	

業種	証券コード	企業名
サービス業	2305	スタジオアリス

自社取組のアピールポイント	短時間勤務や臨時サポート制度等の創意工夫で女性の能力発揮機会を拡大

マネジメント取組事例

	女性活躍推進にかかるトップコミットメント 経営ビジョン・経営方針における女性活躍推進の明示 中期経営計画における女性活躍推進の明示 女性活躍促進に向けた方針	ワーク・ライフ・バランス促進に向けた方針 女性のキャリア促進に向けた数値目標策定 ワーク・ライフ・バランス促進に向けた数値目標策定
女性(全従業員)向けキャリアサポート施策状況	キャリア研修 メンター制度や、幹部との交流機会 管理職向け意識啓発研修	

パフォーマンス

国内（集計範囲は企業による）	従業員数	新規採用者数	新規採用女性比率直近2か年伸び	取締役数（含む社外）	社内取締役数	監査役人数	執行役（員）数	管理職数	女性管理職比率直近2か年伸び
全数(人)	1393	226		10	6	0	1	116	
女性(人)	1308	223		2	1	0	0	89	
女性比率	93.9%	98.7%	3.1%	20.0%	16.7%		0.0%	76.7%	-2.0%

仕事と家庭の両立サポート施策状況	全従業員向け長時間労働改善に向けた取組	全従業員向けWLB促進の意識啓発	全従業員向け柔軟な勤務場所を認める制度の活用率	全従業員向け柔軟な勤務時間を認める制度の活用率	平均有給休暇取得日数	平均勤続年数	男性育児休業取得率
	有	無			8		
					男性	10	0.0%
					女性	6	

業種	証券コード	企業名
サービス業	2375	スリープログループ

自社取組のアピールポイント	柔軟な勤務環境の整備、多様な人材支援制度から夢を目指す女性の活躍を推進

マネジメント取組事例

	女性活躍推進にかかるトップコミットメント 経営ビジョン・経営方針における女性活躍推進の明示 中期経営計画における女性活躍推進の明示 女性活躍促進に向けた方針	ワーク・ライフ・バランス促進に向けた方針 女性のキャリア促進に向けた数値目標策定 ワーク・ライフ・バランス促進に向けた数値目標策定 女性活躍推進組織（含む横断組織）
女性(全従業員)向けキャリアサポート施策状況	キャリア研修 メンター制度や、幹部との交流機会 管理職向け意識啓発研修	役員・部長クラスの評価へ取組み状況を反映する仕組 全従業員向けの柔軟な勤務場所を認める制度 全従業員向けの柔軟な勤務時間を認める制度

パフォーマンス

国内（集計範囲は企業による）	従業員数	新規採用者数	新規採用女性比率直近2か年伸び	取締役数（含む社外）	社内取締役数	監査役人数	執行役（員）数	管理職数	女性管理職比率直近2か年伸び
全数(人)	1831	583		24	21	4	16	81	
女性(人)	369	230		4	4	0	2	12	
女性比率	20.2%	39.5%	2.2%	16.7%	19.0%	0.0%	12.5%	14.8%	-3.5%

仕事と家庭の両立サポート施策状況	全従業員向け長時間労働改善に向けた取組	全従業員向けWLB促進の意識啓発	全従業員向け柔軟な勤務場所を認める制度の活用率	全従業員向け柔軟な勤務時間を認める制度の活用率	平均有給休暇取得日数	平均勤続年数	男性育児休業取得率
	有	有	3%	13%	7		
					男性	4	6.0%
					女性	3	

業種	証券コード	企業名	
サービス業	2749	ＪＰホールディングス	

自社取組のアピールポイント	女性活躍推進は事業の基盤。保育事業者として、働く女性を社内外で応援

マネジメント取組事例

女性活躍推進にかかるトップコミットメント 女性活躍促進に向けた方針 ワーク・ライフ・バランス促進に向けた方針 女性のキャリア促進に向けた数値目標策定		ワーク・ライフ・バランス促進に向けた数値目標策定 女性活躍推進組織（含む横断組織）
女性(全従業員)向けキャリアサポート施策状況	キャリア研修 メンター制度や、幹部との交流機会 全従業員向けの柔軟な勤務場所を認める制度 全従業員向けの柔軟な勤務時間を認める制度	

パフォーマンス

国　内（集計範囲は企業による）	従業員数	新規採用者数	新規採用女性比率直近２か年伸び	取締役数（含む社外）	社内取締役数	監査役人数	執行役（員）数	管理職数	女性管理職比率直近２か年伸び
全数(人)	2397	499		12	10	4	0	244	
女性(人)	2141	440		6	6	1	0	208	
女性比率	89.3%	88.2%	1.5%	50.0%	60.0%	25.0%		85.2%	0.5%

仕事と家庭の両立サポート施策状況	全従業員向け長時間労働改善に向けた取組	全従業員向けWLB促進の意識啓発	全従業員向け柔軟な勤務場所を認める制度の活用率	全従業員向け柔軟な勤務時間を認める制度の活用率	平均有給休暇取得日数	平均勤続年数	男性育児休業取得率
	有	有					
					男性	4	13.0%
					女性	4	

参考　女性活躍度調査回答企業一覧

調査に回答のあった 489 社のうち、社名の公表に同意のあった 450 社の企業名を掲載しています（「株式会社」は省略しています）。

水産･農林業、食料品					
1333	ﾏﾙﾊﾆﾁﾛ	2004	昭和産業	2109	三井製糖
2220	亀田製菓	2229	ｶﾙﾋﾞｰ	2502	ｱｻﾋｸﾞﾙｰﾌﾟﾎｰﾙﾃﾞｨﾝｸﾞｽ
2503	ｷﾘﾝﾎｰﾙﾃﾞｨﾝｸﾞｽ	2533	ｵｴﾉﾝﾎｰﾙﾃﾞｨﾝｸﾞｽ	2587	ｻﾝﾄﾘｰ食品ｲﾝﾀｰﾅｼｮﾅﾙ
2590	ﾀﾞｲﾄﾞｰｸﾞﾙｰﾌﾟﾎｰﾙﾃﾞｨﾝｸﾞｽ	2599	ｼﾞｬﾊﾟﾝﾌｰｽﾞ	2602	日清ｵｲﾘｵｸﾞﾙｰﾌﾟ
2607	不二製油ｸﾞﾙｰﾌﾟ本社	2802	味の素	2810	ﾊｳｽ食品ｸﾞﾙｰﾌﾟ本社
2811	ｶｺﾞﾒ	2872	ｾｲﾋｮｰ	2897	日清食品ﾎｰﾙﾃﾞｨﾝｸﾞｽ
2899	永谷園ﾎｰﾙﾃﾞｨﾝｸﾞｽ	2914	日本たばこ産業		
鉱業、石油・石炭製品					
1605	国際石油開発帝石	1662	石油資源開発	5002	昭和ｼｪﾙ石油
5020	JX ﾎｰﾙﾃﾞｨﾝｸﾞｽ	5021	ｺｽﾓｴﾈﾙｷﾞｰﾎｰﾙﾃﾞｨﾝｸﾞｽ		
建設業					
1722	ﾐｻﾜﾎｰﾑ	1766	東建ｺｰﾎﾟﾚｰｼｮﾝ	1801	大成建設
1802	大林組	1803	清水建設	1812	鹿島建設
1820	西松建設	1821	三井住友建設	1833	奥村組
1860	戸田建設	1861	熊谷組	1878	大東建託
1911	住友林業	1925	大和ﾊｳｽ工業	1928	積水ﾊｳｽ
1939	四電工	1946	ﾄｰｴﾈｯｸ	1951	協和ｴｸｼｵ
1981	協和日成				
繊維製品					
3101	東洋紡	3401	帝人	3402	東ﾚ
3529	ｱﾂｷﾞ	3591	ﾜｺｰﾙﾎｰﾙﾃﾞｨﾝｸﾞｽ	3606	ﾚﾅｳﾝ
ﾊﾟﾙﾌﾟ･紙					
3708	特種東海製紙	3861	王子ﾎｰﾙﾃﾞｨﾝｸﾞｽ	3880	大王製紙
3941	ﾚﾝｺﾞｰ				
化学					
3407	旭化成	4005	住友化学	4021	日産化学工業
4041	日本曹達	4045	東亞合成	4063	信越化学工業
4113	田岡化学工業	4183	三井化学	4185	JSR
4188	三菱ｹﾐｶﾙﾎｰﾙﾃﾞｨﾝｸﾞｽ	4204	積水化学工業	4208	宇部興産
4217	日立化成	4245	ﾀﾞｲｷｱｸｼｽ	4272	日本化薬
4452	花王	4461	第一工業製薬	4612	日本ﾍﾟｲﾝﾄﾎｰﾙﾃﾞｨﾝｸﾞｽ
4911	資生堂	4914	高砂香料工業	4917	ﾏﾝﾀﾞﾑ

4921	ﾌｧﾝｹﾙ	4926	ｼｰﾎﾞﾝ	4971	ﾒｯｸ
6988	日東電工	7895	中央化学		
医薬品					
4151	協和発酵ｷﾘﾝ	4503	ｱｽﾃﾗｽ製薬	4506	大日本住友製薬
4507	塩野義製薬	4508	田辺三菱製薬	4516	日本新薬
4519	中外製薬	4528	小野薬品工業	4539	日本ｹﾐﾌｧ
4540	ﾂﾑﾗ	4541	日医工	4553	東和薬品
4578	大塚ﾎｰﾙﾃﾞｨﾝｸﾞｽ				
ｶﾞﾗｽ･土石製品					
5201	旭硝子	5214	日本電気硝子	5279	日本興業
5331	ﾉﾘﾀｹｶﾝﾊﾟﾆｰﾘﾐﾃﾄﾞ	5332	TOTO	5334	日本特殊陶業
5384	ﾌｼﾞﾐｲﾝｺｰﾎﾟﾚｰﾃｯﾄﾞ				
鉄鋼					
5406	神戸製鋼所	5411	ｼﾞｪｲ ｴﾌ ｲｰ ﾎｰﾙﾃﾞｨﾝｸﾞｽ	5413	日新製鋼
5481	山陽特殊製鋼	5482	愛知製鋼	5484	東北特殊鋼
5486	日立金属	7305	新家工業		
非鉄金属					
5706	三井金属鉱業	5711	三菱ﾏﾃﾘｱﾙ	5713	住友金属鉱山
5801	古河電気工業	5802	住友電気工業		
金属製品					
3436	SUMCO	5938	LIXIL ｸﾞﾙｰﾌﾟ	5943	ﾉｰﾘﾂ
機械					
6013	ﾀｸﾏ	6135	牧野ﾌﾗｲｽ製作所	6205	OKK
6269	三井海洋開発	6286	靜甲	6287	ｻﾄｰﾎｰﾙﾃﾞｨﾝｸﾞｽ
6301	小松製作所	6302	住友重機械工業	6305	日立建機
6326	ｸﾎﾞﾀ	6367	ﾀﾞｲｷﾝ工業	6395	ﾀﾀﾞﾉ
6402	兼松ｴﾝｼﾞﾆｱﾘﾝｸﾞ	6407	CKD	6413	理想科学工業
6444	ｻﾝﾃﾞﾝﾎｰﾙﾃﾞｨﾝｸﾞｽ	6460	ｾｶﾞｻﾐｰﾎｰﾙﾃﾞｨﾝｸﾞｽ	6471	日本精工
6472	NTN	6473	ｼﾞｪｲﾃｸﾄ	6490	日本ﾋﾟﾗｰ工業
7004	日立造船	7013	IHI		
電気機器					
3105	日清紡ﾎｰﾙﾃﾞｨﾝｸﾞｽ	4902	ｺﾆｶﾐﾉﾙﾀ	6448	ﾌﾞﾗｻﾞｰ工業
6501	日立製作所	6503	三菱電機	6504	富士電機
6505	東洋電機製造	6506	安川電機	6591	西芝電機
6594	日本電産	6632	JVC ｹﾝｳｯﾄﾞ	6645	ｵﾑﾛﾝ
6654	不二電機工業	6664	ｵﾌﾟﾄｴﾚｸﾄﾛﾆｸｽ	6701	日本電気
6702	富士通	6715	ﾅｶﾖ	6724	ｾｲｺｰｴﾌﾟｿﾝ
6752	ﾊﾟﾅｿﾆｯｸ	6754	ｱﾝﾘﾂ	6755	富士通ｾﾞﾈﾗﾙ

6756	日立国際電気	6758	ｿﾆｰ	6786	RVH
6798	SMK	6804	ﾎｼﾃﾞﾝ	6826	本多通信工業
6841	横河電機	6849	日本光電工業	6869	ｼｽﾒｯｸｽ
6955	FDK	7752	ﾘｺｰ		
ゴム製品、輸送用機器					
5108	ﾌﾞﾘﾁﾞｽﾄﾝ	6201	豊田自動織機	6455	ﾓﾘﾀﾎｰﾙﾃﾞｨﾝｸﾞｽ
6902	ﾃﾞﾝｿｰ	7012	川崎重工業	7022	ｻﾉﾔｽﾎｰﾙﾃﾞｨﾝｸﾞｽ
7201	日産自動車	7211	三菱自動車	7212	ｴﾌﾃｯｸ
7242	KYB	7246	ﾌﾟﾚｽ工業	7247	ﾐｸﾆ
7259	ｱｲｼﾝ精機	7267	本田技研工業	7270	富士重工業
精密機器					
4543	ﾃﾙﾓ	7701	島津製作所	7731	ﾆｺﾝ
7733	ｵﾘﾝﾊﾟｽ	7762	ｼﾁｽﾞﾝ時計		
その他製品					
7823	ｱｰﾄﾈｲﾁｬｰ	7837	ｱｰﾙｼｰｺｱ	7847	ｸﾞﾗﾌｧｲﾄﾃﾞｻﾞｲﾝ
7856	萩原工業	7859	ｱﾙﾒﾃﾞｨｵ	7862	ﾄｯﾊﾟﾝ･ﾌｫｰﾑｽﾞ
7911	凸版印刷	7912	大日本印刷	7915	日本写真印刷
7938	ﾘｰｶﾞﾙｺｰﾎﾟﾚｰｼｮﾝ	7953	菊水化学工業	7966	ﾘﾝﾃｯｸ
7972	ｲﾄｰｷ	7984	ｺｸﾖ	7987	ﾅｶﾊﾞﾔｼ
8022	ﾐｽﾞﾉ				
電気･ｶﾞｽ業					
9501	東京電力ﾎｰﾙﾃﾞｨﾝｸﾞｽ	9502	中部電力	9503	関西電力
9504	中国電力	9505	北陸電力	9508	九州電力
9531	東京ｶﾞｽ	9532	大阪ｶﾞｽ	9536	西部瓦斯
9539	京葉瓦斯	9543	静岡ｶﾞｽ	9551	ﾒﾀｳｫｰﾀｰ
陸運業					
9005	東京急行電鉄	9007	小田急電鉄	9008	京王電鉄
9020	東日本旅客鉄道	9024	西武ﾎｰﾙﾃﾞｨﾝｸﾞｽ	9033	広島電鉄
9086	日立物流				
海運業、空運業					
9101	日本郵船	9107	川崎汽船	9201	日本航空
9202	ANA ﾎｰﾙﾃﾞｨﾝｸﾞｽ	9233	ｱｼﾞｱ航測		
倉庫･運輸関連業					
9353	櫻島埠頭	9370	郵船ﾛｼﾞｽﾃｨｸｽ		
情報･通信業					
1973	NEC ﾈｯﾂｴｽｱｲ	3626	TIS	3636	三菱総合研究所
3640	電算	3648	AGS	3660	ｱｲｽﾀｲﾙ
3679	じげん	3689	ｲｸﾞﾆｽ	3691	ﾘｱﾙﾜｰﾙﾄﾞ

3738	ﾃｨｰｶﾞｲｱ	3770	ｻﾞｯﾊﾟﾗｽ	3796	いい生活
3822	Minori ｿﾘｭｰｼｮﾝｽﾞ	3826	ｼｽﾃﾑｲﾝﾃｸﾞﾚｰﾀ	3925	ﾀﾞﾌﾞﾙｽﾀﾝﾀﾞｰﾄﾞ
3926	ｵｰﾌﾟﾝﾄﾞｱ	3929	ｿｰｼｬﾙﾜｲﾔｰ	3940	ﾉﾑﾗｼｽﾃﾑｺｰﾎﾟﾚｰｼｮﾝ
4299	ﾊｲﾏｯｸｽ	4307	野村総合研究所	4344	ｿｰｽﾈｸｽﾄ
4674	ｸﾚｽｺ	4687	TDC ｿﾌﾄｳｪｱｴﾝｼﾞﾆｱﾘﾝｸﾞ	4689	ﾔﾌｰ
4716	日本ｵﾗｸﾙ	4739	伊藤忠ﾃｸﾉｿﾘｭｰｼｮﾝｽﾞ	4770	図研ｴﾙﾐｯｸ
4812	電通国際情報ｻｰﾋﾞｽ	4826	CIJ	7595	ｱﾙｺﾞｸﾞﾗﾌｨｯｸｽ
8056	日本ﾕﾆｼｽ	9422	ｺﾈｸｼｵ	9423	ﾌｫｰﾊﾞﾙ･ﾘｱﾙｽﾄﾚｰﾄ
9432	日本電信電話	9433	KDDI	9437	NTT ﾄﾞｺﾓ
9438	ｴﾑﾃｨｰｱｲ	9613	ｴﾇ･ﾃｨ･ﾃｨ･ﾃﾞｰﾀ	9684	ｽｸｳｪｱ･ｴﾆｯｸｽ･ﾎｰﾙﾃﾞｨﾝｸﾞｽ
9719	SCSK	9742	ｱｲﾈｽ	9749	富士ｿﾌﾄ
卸売業					
2768	双日	3167	TOKAI ﾎｰﾙﾃﾞｨﾝｸﾞｽ	3386	ｺｽﾓ･ﾊﾞｲｵ
7624	NaITO	8001	伊藤忠商事	8002	丸紅
8012	長瀬産業	8014	蝶理	8031	三井物産
8036	日立ﾊｲﾃｸﾉﾛｼﾞｰｽﾞ	8053	住友商事	8058	三菱商事
8088	岩谷産業	8129	東邦ﾎｰﾙﾃﾞｨﾝｸﾞｽ	8130	ｻﾝｹﾞﾂ
8133	伊藤忠ｴﾈｸｽ	8141	新光商事	8142	ﾄｰﾎｰ
8153	ﾓｽﾌｰﾄﾞｻｰﾋﾞｽ	8249	ﾃｸﾉｱｿｼｴ	8285	三谷産業
9830	ﾄﾗｽｺ中山	9832	ｵｰﾄﾊﾞｯｸｽｾﾌﾞﾝ	9896	JK ﾎｰﾙﾃﾞｨﾝｸﾞｽ
9914	植松商会	9929	平和紙業		
小売業					
2651	ﾛｰｿﾝ	2655	ﾏｯｸｽﾊﾞﾘｭ東北	2678	ｱｽｸﾙ
2685	ｱﾀﾞｽﾄﾘｱ	2780	ｺﾒ兵	3028	ｱﾙﾍﾟﾝ
3099	三越伊勢丹ﾎｰﾙﾃﾞｨﾝｸﾞｽ	3137	ﾌｧﾝﾃﾞﾘｰ	3141	ｳｴﾙｼｱﾎｰﾙﾃﾞｨﾝｸﾞｽ
3171	ﾏｯｸｽﾊﾞﾘｭ九州	3178	ﾁﾑﾆｰ	3192	白鳩
3197	すかいらーく	3329	東和ﾌｰﾄﾞｻｰﾋﾞｽ	3358	ﾜｲｴｽﾌｰﾄﾞ
3382	ｾﾌﾞﾝ&ｱｲ･ﾎｰﾙﾃﾞｨﾝｸﾞｽ	3547	串ｶﾂ田中	4775	総合ﾒﾃﾞｨｶﾙ
7450	ｻﾝﾃﾞｰ	7475	ｱﾙﾋﾞｽ	7512	ｲｵﾝ北海道
7522	ﾜﾀﾐ	7606	ﾕﾅｲﾃｯﾄﾞｱﾛｰｽﾞ	7646	PLANT
8184	島忠	8194	ﾗｲﾌｺｰﾎﾟﾚｰｼｮﾝ	8233	高島屋
8251	ﾊﾟﾙｺ	8252	丸井ｸﾞﾙｰﾌﾟ	8267	ｲｵﾝ
9627	ｱｲﾝﾎｰﾙﾃﾞｨﾝｸﾞｽ	9831	ﾔﾏﾀﾞ電機	9936	王将ﾌｰﾄﾞｻｰﾋﾞｽ
9946	ﾐﾆｽﾄｯﾌﾟ				
銀行業					
7180	九州ﾌｨﾅﾝｼｬﾙｸﾞﾙｰﾌﾟ	7182	ゆうちょ銀行	7184	富山第一銀行
7186	ｺﾝｺﾙﾃﾞｨｱ･ﾌｨﾅﾝｼｬﾙｸﾞﾙｰﾌﾟ	8303	新生銀行	8306	三菱 UFJ ﾌｨﾅﾝｼｬﾙ･ｸﾞﾙｰﾌﾟ
8308	りそなﾎｰﾙﾃﾞｨﾝｸﾞｽ	8309	三井住友ﾄﾗｽﾄ･ﾎｰﾙﾃﾞｨﾝｸﾞｽ	8316	三井住友ﾌｨﾅﾝｼｬﾙｸﾞﾙｰﾌﾟ

8324	第四銀行	8331	千葉銀行	8344	山形銀行
8346	東邦銀行	8350	みちのく銀行	8360	山梨中央銀行
8361	大垣共立銀行	8366	滋賀銀行	8367	南都銀行
8369	京都銀行	8370	紀陽銀行	8377	ほくほくﾌｨﾅﾝｼｬﾙｸﾞﾙｰﾌﾟ
8382	中国銀行	8385	伊予銀行	8386	百十四銀行
8411	みずほﾌｨﾅﾝｼｬﾙｸﾞﾙｰﾌﾟ	8521	長野銀行	8543	みなと銀行
8544	京葉銀行	8714	池田泉州ﾎｰﾙﾃﾞｨﾝｸﾞｽ		
証券、商品先物取引業					
8601	大和証券ｸﾞﾙｰﾌﾟ本社	8604	野村ﾎｰﾙﾃﾞｨﾝｸﾞｽ	8616	東海東京ﾌｨﾅﾝｼｬﾙ･ﾎｰﾙﾃﾞｨﾝｸﾞｽ
8624	いちよし証券				
保険業、その他金融業					
7181	かんぽ生命保険	7183	あんしん保証	8253	ｸﾚﾃﾞｨｾｿﾞﾝ
8424	芙蓉総合ﾘｰｽ	8439	東京ｾﾝﾁｭﾘｰ	8566	ﾘｺｰﾘｰｽ
8584	ｼﾞｬｯｸｽ	8585	ｵﾘｴﾝﾄｺｰﾎﾟﾚｰｼｮﾝ	8586	日立ｷｬﾋﾟﾀﾙ
8591	ｵﾘｯｸｽ	8593	三菱 UFJ ﾘｰｽ	8630	SOMPO ﾎｰﾙﾃﾞｨﾝｸﾞｽ
8697	日本取引所ｸﾞﾙｰﾌﾟ	8715	ｱﾆｺﾑ ﾎｰﾙﾃﾞｨﾝｸﾞｽ	8725	MS&AD ｲﾝｼｭｱﾗﾝｽ ｸﾞﾙｰﾌﾟ ﾎｰﾙﾃﾞｨﾝｸﾞｽ
8766	東京海上ﾎｰﾙﾃﾞｨﾝｸﾞｽ	8783	GFA	8795	T&D ﾎｰﾙﾃﾞｨﾝｸﾞｽ
8798	ｱﾄﾞﾊﾞﾝｽｸﾘｴｲﾄ				
不動産業					
3003	ﾋｭｰﾘｯｸ	3277	ｻﾝｾｲﾗﾝﾃﾞｨｯｸ	3289	東急不動産ﾎｰﾙﾃﾞｨﾝｸﾞｽ
3464	ﾌﾟﾛﾊﾟﾃｨｴｰｼﾞｪﾝﾄ	3465	ｹｲｱｲｽﾀｰ不動産	8802	三菱地所
8840	大京	8844	ｺｽﾓｽｲﾆｼｱ	8848	ﾚｵﾊﾟﾚｽ 21
8850	ｽﾀｰﾂｺｰﾎﾟﾚｰｼｮﾝ	8851	ｱｰﾊﾞﾝﾗｲﾌ	8905	ｲｵﾝﾓｰﾙ
8933	NTT 都市開発				
ｻｰﾋﾞｽ業					
2130	ﾒﾝﾊﾞｰｽﾞ	2168	ﾊﾟｿﾅｸﾞﾙｰﾌﾟ	2170	ﾘﾝｸｱﾝﾄﾞﾓﾁﾍﾞｰｼｮﾝ
2180	ｻﾆｰｻｲﾄﾞｱｯﾌﾟ	2193	ｸｯｸﾊﾟｯﾄﾞ	2196	ｴｽｸﾘ
2198	ｱｲ･ｹｲ･ｹｲ	2305	ｽﾀｼﾞｵｱﾘｽ	2309	ｼﾐｯｸﾎｰﾙﾃﾞｨﾝｸﾞｽ
2331	綜合警備保障	2341	ｱﾙﾊﾞｲﾄﾀｲﾑｽ	2375	ｽﾘｰﾌﾟﾛｸﾞﾙｰﾌﾟ
2378	ﾙﾈｻﾝｽ	2398	ﾂｸｲ	2432	ﾃﾞｨｰ･ｴﾇ･ｴｰ
2440	ぐるなび	2449	ﾌﾟﾗｯﾌﾟｼﾞｬﾊﾟﾝ	2471	ｴｽﾌﾟｰﾙ
2481	ﾀｳﾝﾆｭｰｽ社	2487	CDG	2749	JP ﾎｰﾙﾃﾞｨﾝｸﾞｽ
4290	ﾌﾟﾚｽﾃｰｼﾞ･ｲﾝﾀｰﾅｼｮﾅﾙ	4293	ｾﾌﾟﾃｰﾆ･ﾎｰﾙﾃﾞｨﾝｸﾞｽ	4665	ﾀﾞｽｷﾝ
4681	ﾘｿﾞｰﾄﾄﾗｽﾄ	4755	楽天	4801	ｾﾝﾄﾗﾙｽﾎﾟｰﾂ
4848	ﾌﾙｷｬｽﾄﾎｰﾙﾃﾞｨﾝｸﾞｽ	6045	ﾚﾝﾄﾗｯｸｽ	6069	ﾄﾚﾝﾀﾞｰｽﾞ
6077	N･ﾌｨｰﾙﾄﾞ	6097	日本ﾋﾞｭｰﾎﾃﾙ	6098	ﾘｸﾙｰﾄﾎｰﾙﾃﾞｨﾝｸﾞｽ
6178	日本郵政	6181	ﾊﾟｰﾄﾅｰｴｰｼﾞｪﾝﾄ	6183	ﾍﾞﾙｼｽﾃﾑ 24 ﾎｰﾙﾃﾞｨﾝｸﾞｽ

6195	ﾎｰﾌﾟ	6196	ｽﾄﾗｲｸ	6197	ｿﾗｽﾄ
6531	ﾘﾌｧｲﾝﾊﾞｰｽ	9637	ｵｰｴｽ	9707	ﾕﾆﾏｯﾄ ﾘﾀｲｱﾒﾝﾄ･ｺﾐｭﾆﾃｨ
9716	乃村工藝社	9722	藤田観光	9726	KNT-CT ﾎｰﾙﾃﾞｨﾝｸﾞｽ
9735	ｾｺﾑ	9747	ｱｻﾂｰ ﾃﾞｨ･ｹｲ	9778	昴
9783	ﾍﾞﾈｯｾﾎｰﾙﾃﾞｨﾝｸﾞｽ	9792	ﾆﾁｲ学館		

Ⅱ　日本企業における女性活躍推進の現状

本章では、平成 28 年度「なでしこ銘柄」選定に関する女性活躍度調査の結果について紹介します。

調査は、平成 28 年 9 月末時点において東証一部、東証二部、マザーズ、JASDAQ に上場していた企業 3,505 社に対して、平成 28 年 10 月～11 月に行いました。今回の調査結果の分析データは、本調査の回答にあたって、回答を統計対象とすることに同意いただいた有効回答 463 社をサンプルとしています。

なお、回答は基本として、各社の最新の会計年度末時点での状況を回答することとなっていますが、一部、その他の期間の回答も含まれる可能性があります。

調査に基づいて集計を行った項目は次のとおりです。

図表 8　平成 28 年度「なでしこ銘柄」選定に関する女性活躍度調査における調査項目

調査項目	
1. 競争力への影響	
2. 足元の課題	
3. マネジメント	
3-1.	経営層のコミットメント（経営戦略における位置づけ）
3-2.	方針・目標 - 女性のキャリア促進
3-3.	方針・目標 - 仕事と家庭との両立サポート
3-4.	体制の整備（女性活躍推進のための組織体制）
4. パフォーマンス	
4-1.	取組内容ー女性のキャリア促進
4-2.	取組内容ー仕事と家庭との両立サポート
4-3.	実績ー女性のキャリア促進・雇用状況
4-4.	実績ー仕事と家庭との両立サポート

製造業・非製造業・金融業の業種区分については、次のとおり定義しています。
また、統計対象となる企業の市場別内訳は以下の通りです。

図表 9　業種区分と統計対象企業数

業種区分	該当するなでしこ業種区分	平成 28 年度企業数	平成 27 年度企業数
製造業 (15 業種)	「水産・農林業、食料品」、「鉱業、石油・石炭製品」、「金属製品」、「ガラス・土石製品」、「繊維製品」、「パルプ・紙」、「化学」、「医薬品」、「ゴム製品、輸送用機器」、「鉄鋼」、「非鉄金属」、「機械」、「電気機器」、「精密機器」又は「その他製品」のいずれかに該当する企業	192	165
非製造業 (10 業種)	「建設業」、「電気・ガス業」、「陸運業」、「海運業、空運業」、「倉庫・運輸関連業」、「情報・通信業」、「卸売業」、「小売業」、「不動産業」又は「サービス業」のいずれかに該当する企業	217	178
金融業 (3 業種)	「銀行業」、「証券、商品先物取引業」、「保険業、その他金融業」のいずれかに該当する企業	54	39
総　　計		463	382

※「水産・農林業」及び「鉱業」については、非製造業と分類されることもありますが、平成 27 年度に行ったなでしこ銘柄選定業種区分の再編により、ここでは製造業に分類しています。

図表 10　市場区分と統計対象企業数

	平成 28 年度		平成 27 年度	
上場区分	企業数	統計対象企業の総数に占める割合	企業数	統計対象企業の総数に占める割合
東証一部	387	83.6%	327	85.6%
東証二部	29	6.3%	14	3.7%
マザーズ	14	3.0%	9	2.4%
JASDAQ	33	7.1%	32	8.4%
総　計	463	100.0%	382	100.0%

1. 競争力への影響

女性活躍推進が企業の競争力に与える影響について、企業側の認識を調査しました。

「企業経営における女性活躍推進の 4 つの意義」(P1～3 参照)と「競争力に影響を与える要因」の対応表は次のとおりです。

図表 11　競争力に影響を与える要因

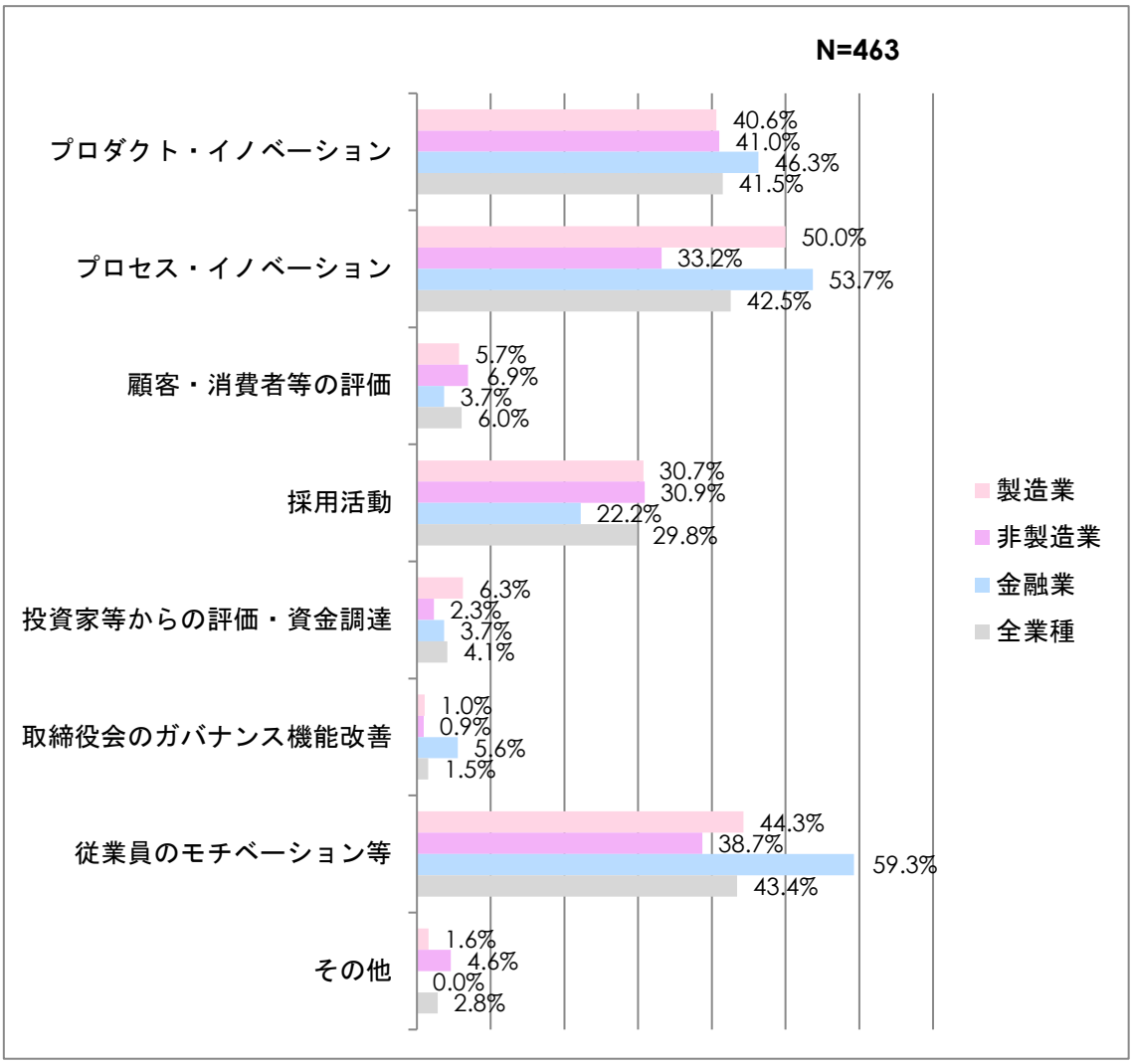
企業経営における 女性活躍推進の 4 つの意義	競争力に与える影響
多様な市場ニーズへの対応	✓ プロダクト・イノベーション上の影響（顧客ニーズ等の適切な把握、製品・サービス開発・改良に対するイノベーション効果） ✓ プロセス・イノベーション上の影響（生産性・創造性にかかる効果、業務効率化等） ✓ 顧客・消費者等の評価への影響
リスク管理能力や変化に対する適応力の向上	✓ 取締役会のガバナンス機能の改善に係る影響
資本市場における評価の獲得、長期・安定的な資金調達	✓ 投資家等からの評価に係る影響、資金調達に係る影響
労働市場における評価の獲得、優秀な人材の確保・維持	✓ 採用活動上の影響 ✓ 従業員のモチベーション・満足度、離職防止等に係る影響

回答企業に、競争力に影響を与える要因として、2 つまで回答してもらったところ、「従業員のモチベーション・満足度、離職防止等に係る影響」（43%）、「プロセス・イノベーション上の影響（生産性・創造性にかかる効果、業務効率化等）」（42%）、「プロダクト・イノベーション上の影響（顧客ニーズ等の適切な把握、製品・サービス開発・改良に対するイノベーション効果）」（41%）と回答した企業が多いという結果となりました。これらについては全般的に昨年度と大きな傾向の違いはありません。企業は、女性活躍推進を「イノベーション」や「従業員のモチベーション」に影響を与えうる事項と捉えて取り組みを進めているということができます。

また、「採用活動上の影響」を選んだ企業も昨年度とほぼ変わらず、29%となりました。「従業員のモチベーション」と合わせて、労働市場における評価の獲得や優秀な人材の確保・維持に女性活躍推進が一定の影響を与えうると認識されていることが読み取れます。

また、「投資家からの評価・資金調達」、「取締役会等のガバナンス機能改善」と回答した企業も見られます。昨今、日本における ESG 投資に関する議論が活発化してきている状況であり、今後の変化が注目されます。

図表 12　競争力に影響を与える要因（2 つまで選択回答）



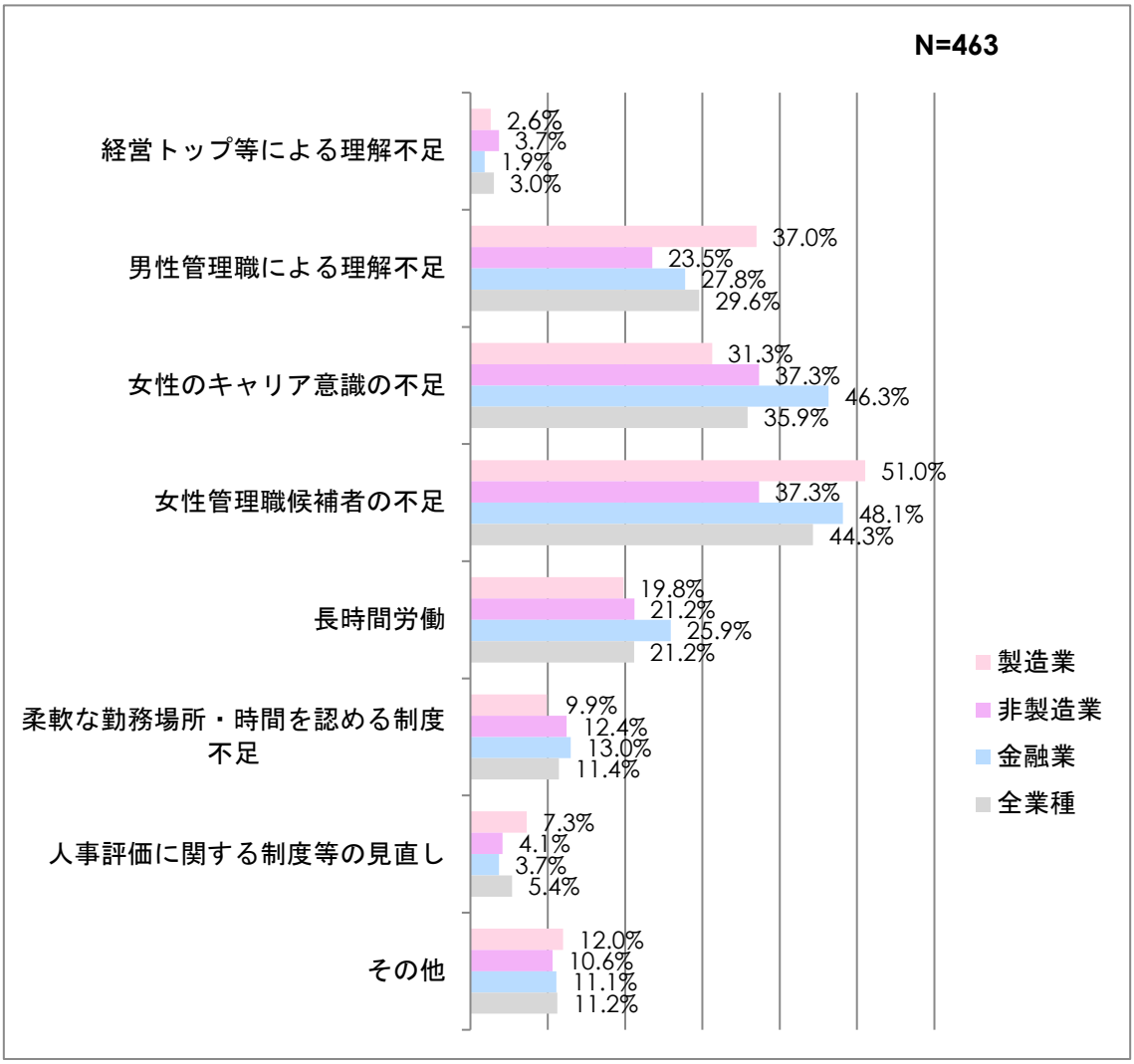
2. 足元の課題

女性活躍推進に向けた足元の課題についての企業が持つ認識に関して、調査を行いました。

その結果、「女性管理職候補者の不足」（44%）、「女性のキャリア意識の不足」（35%）、「男性管理職による理解不足」（29%）を課題として挙げた企業が多くありました。他方、制度や労働時間に対する課題認識は低めにでており、「経営トップ等による理解不足」（3%）を挙げた企業もごくわずかでした。

長時間労働を課題と挙げた企業は昨年度に比べて若干減少傾向にあり、特に製造業で顕著に減っています（28.6%→19.8%）。また、「女性管理職候補者の不足」については、製造業で課題認識が増加（44.6%→51.0%）していますが、非製造業では減少しています（46.9%→37.3%）。

図表 13　足元の課題（2 つまで選択回答）



3. マネジメント

■ 3-1. 経営層のコミットメント（経営戦略における位置づけ）

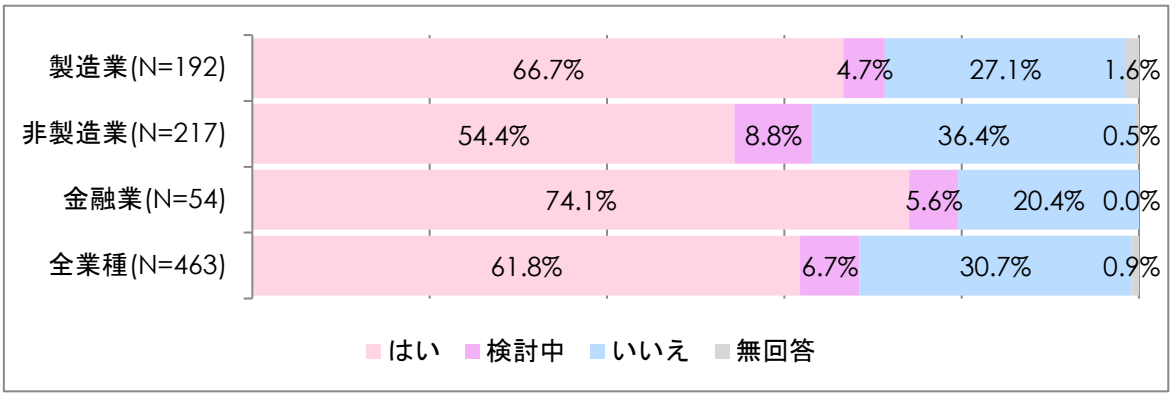
調査においては冒頭でまず、経営トップによる女性のキャリア登用推進に関するコミットメントがステークホルダー向け対外発信媒体で表明されているか、という設問項目を設定し、回答企業の状況を調査しました。

その結果、調査回答企業のうち、全業種では 6 割を超える企業が「女性活躍推進に関するトップコミットメント[1]を表明している」と回答しています。業種区分別にみると、製造業で 66%、非製造業 54%なり、いずれも昨年度より「トップによるコミットメント有」と回答した企業割合が増加しています。一方で、もともとトップコミットメントを持つと回答した企業割合が高かった金融業は昨年から微減となっています。

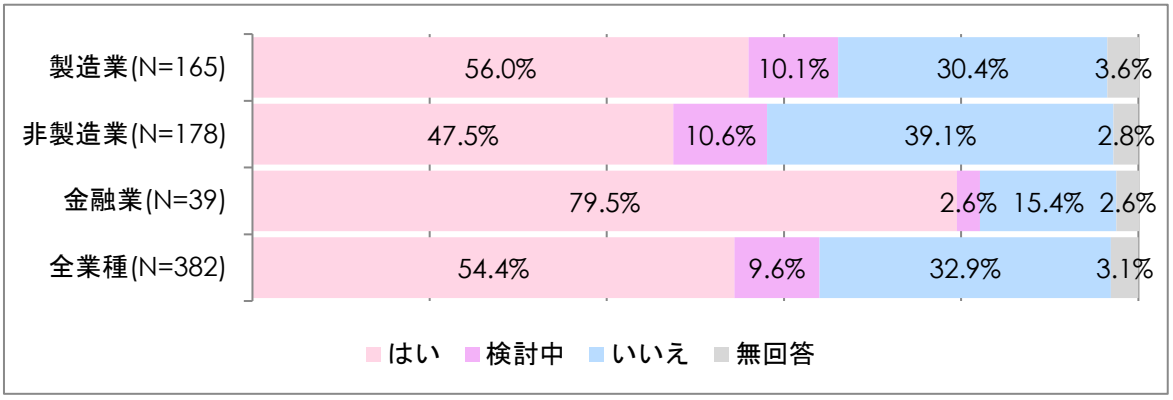
また、このコミットメントを、投資家が主に参照する統合報告書やアニュアルレポートにおいて、表明している企業は、コミットメントを公表している企業の 53%（全業種）で、昨年度と大きな変化はありませんでした。

図表 14　ステークホルダー向け対外発信媒体におけるコミットメントの有無

【平成 28 年度 調査結果】

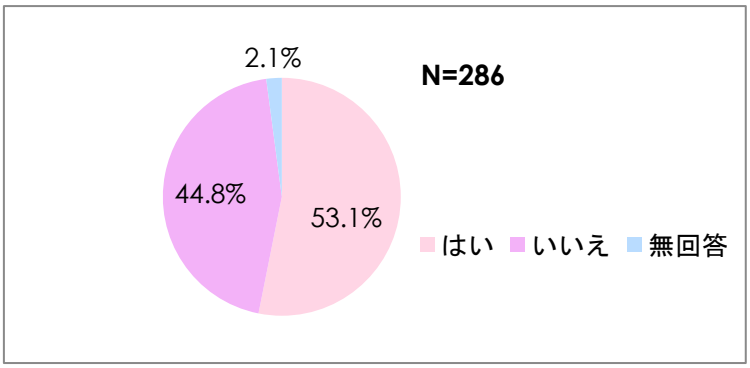


【平成 27 年度 調査結果】



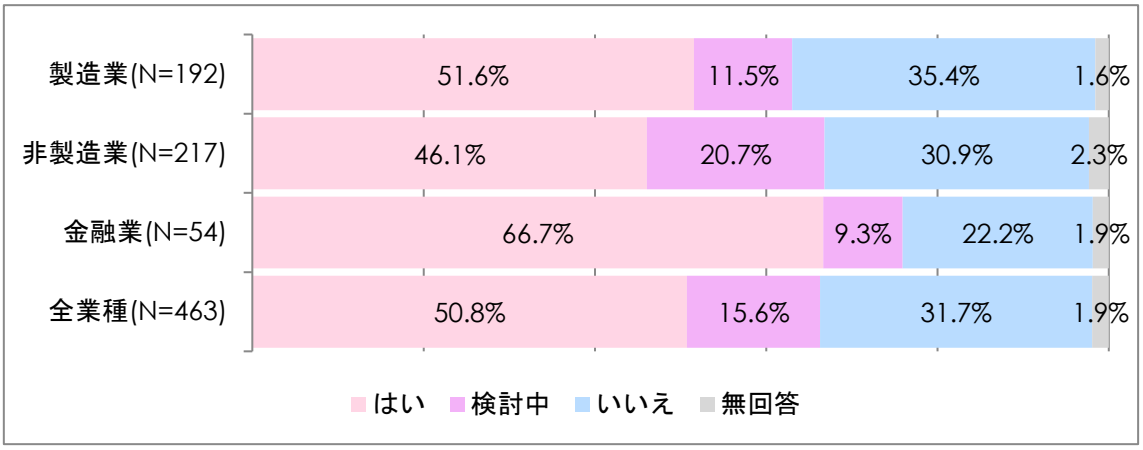
[1] ただし、「トップコミットメント」の解釈が企業によって異なることが想定される。

図表 15 統合報告書やアニュアルレポートでコミットメントを表明している企業の割合[2]
【平成 28 年度 調査結果】

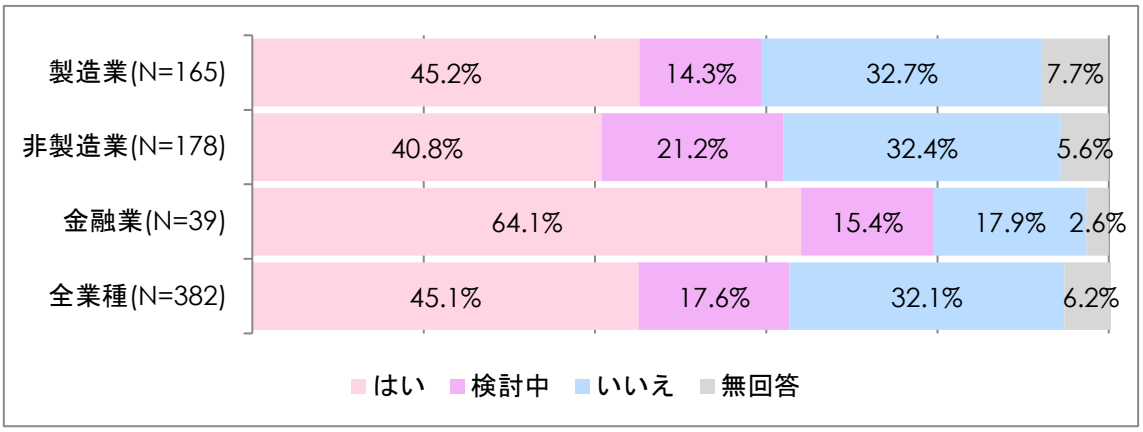


「経営ビジョン・経営方針に「女性活躍推進」に関する内容が含まれているか」という設問項目について、今年度は全業種で 50%を超えた企業が「有」と回答しています。業種区分別では、金融業が 66%で、最も高い割合となっています。

図表 16 経営ビジョン・経営方針における「女性活躍推進」に関する内容の有無
【平成 28 年度 調査結果】



【平成 27 年度 調査結果】

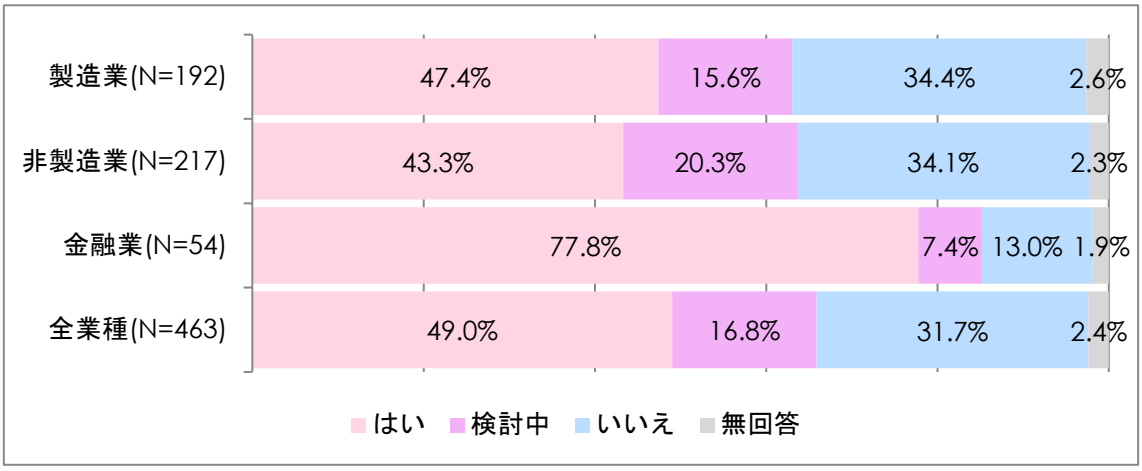


[2] ステークホルダー向け対外発信媒体におけるコミットメントで「有」と回答した企業を母数とした場合の割合を示している。

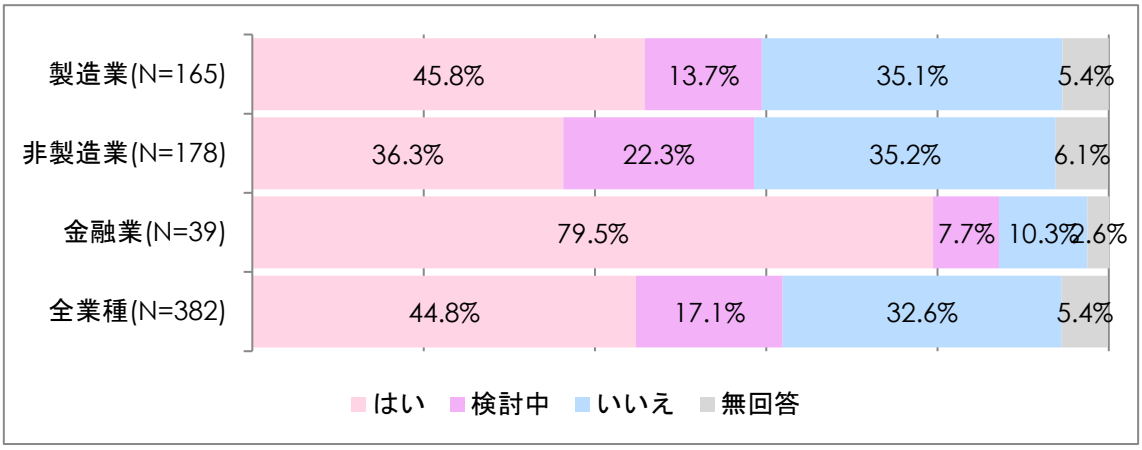
経営ビジョンや経営方針の他、「中期経営計画に「女性活躍推進」に関する内容が含まれているか」という設問項目についても、全業種で約５割の企業が「有」と回答しています。こちらも金融業が突出して高い割合を示しています。

図表 17　中期経営計画における「女性活躍推進」に関する内容の有無

【平成 28 年度 調査結果】

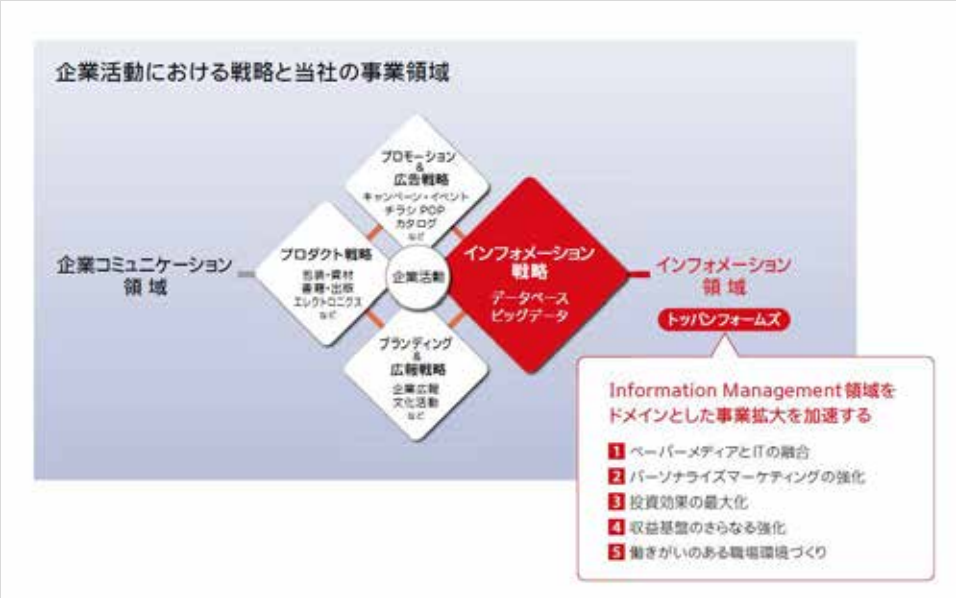


【平成 27 年度 調査結果】



トップのコミットメント（トッパンフォームズ）

トッパンフォームズは「トッパンフォームズ統合報告書 2016」の社長メッセージで、「会社の成長は従業員の成長と共にある」としており、「企業活動における戦略と当社の事業領域」の中にも「働きがいのある職場環境づくり」が事業拡大の基軸として明確に位置づけられています。



5 働きがいのある職場環境づくり

ダイバーシティ＆インテグレーション（多様性とその集積による成果最大化）を推進し、女性活躍、ワークライフバランス、健康経営の実現など働きがいに満ちた企業風土づくりに取り組んでいます。

言うまでもなく、会社の成長は従業員の成長と共にあります。今後も当社グループの持続的な成長を支える優れた人材の育成や、働きがいのある環境づくりを加速させてまいります。

（出所）トッパンフォームズ統合報告書

（http://www.toppan-f.co.jp/ir/pdf/2016/rpt2016.pdf）

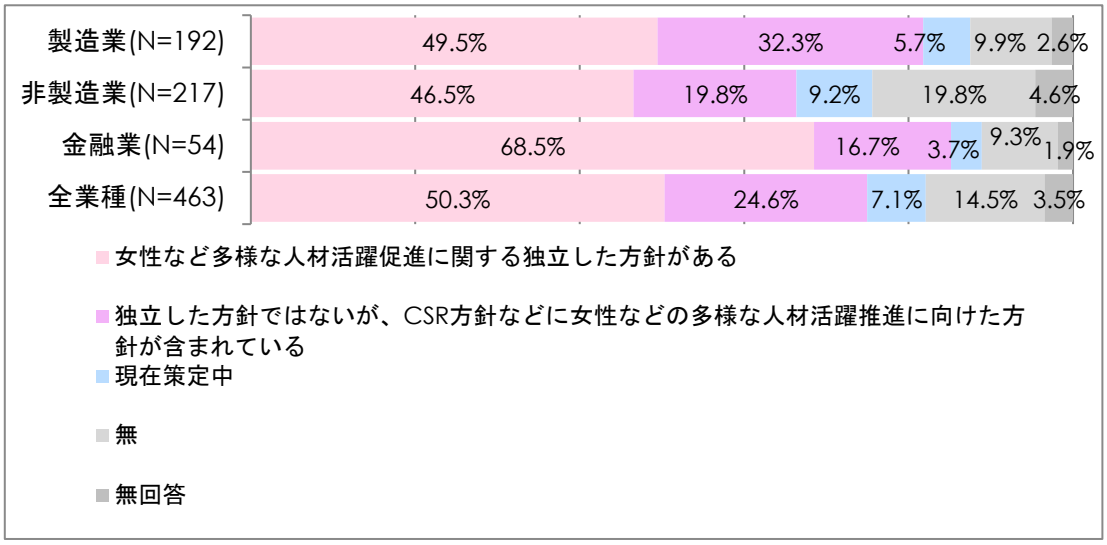
■ 3-2. 方針・目標 - 女性のキャリア促進

「女性など多様な人材活躍促進に関する独立した方針がある」と回答している企業は、全体で 50%となりました。また、24%の企業が「独立した方針ではないが、CSR（企業の社会的責任）方針などに女性などの多様な人材活躍推進に向けた方針が含まれている」と回答しており、合わせて約 75%の企業が何らかの女性活躍推進に関する方針をもっていることになります。

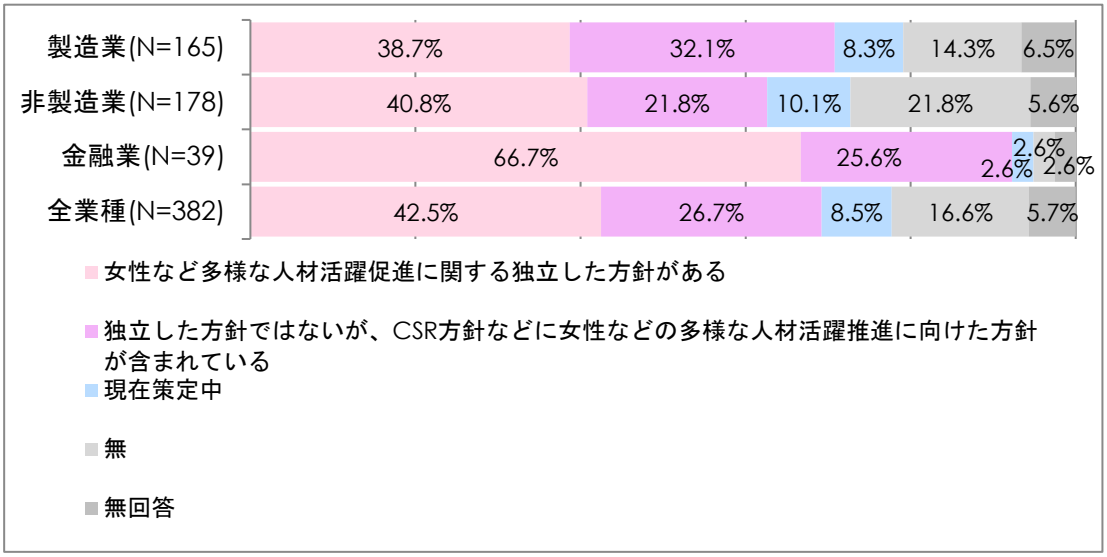
業種区分別にみると、製造業は 81%、非製造業は 66%が「女性など多様な人材活躍促進に関する」何らかの方針を有しており、いずれも昨年度から比べて伸びています。金融業は 85%の企業が女性活躍推進を含む方針を有していると回答しています。

図表 18　女性など多様な人材活躍促進に向けた方針の有無

【平成 28 年度 調査結果】



【平成 27 年度 調査結果】

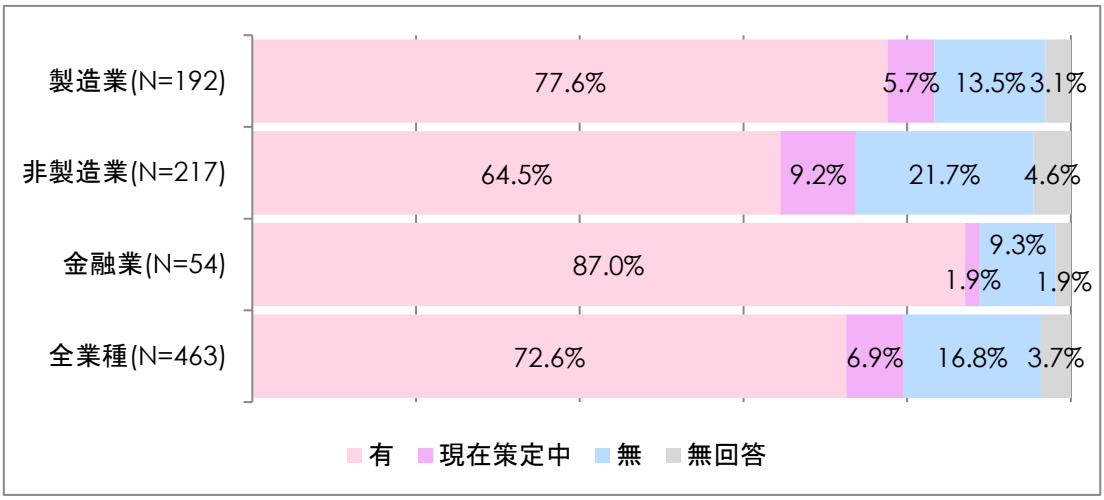


また、女性のキャリア促進に向けた数値目標については、全体の 72%の企業が、「有」と回答しており、こちらについては昨年度の 51%に比べて大きな伸びを示しています。女性活躍推進法に基づき、平成 28 年 4 月より従業員 301 人以上の企業に事業主行動計画において定量目標の策定が義務付けられたことによる効果の一端と考えられます。

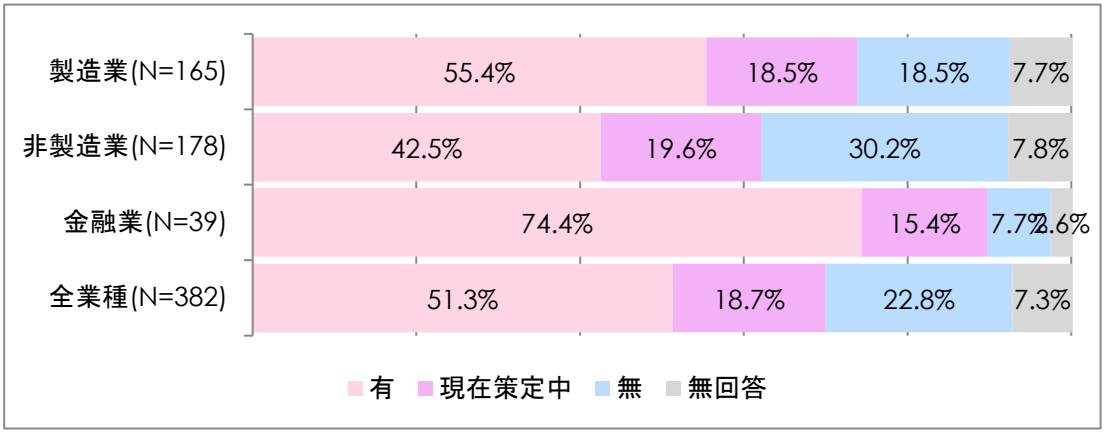
業種別には、もともと数値目標策定をしている企業が多かった金融業に加えて、製造業、非製造業いずれも、目標を策定した企業の割合が大きく伸びています。

図表 19　女性のキャリア促進に向けた数値目標の有無

【平成 28 年度 調査結果】



【平成 27 年度 調査結果】



女性活躍推進に係る方針（三井住友フィナンシャルグループ）

三井住友フィナンシャルグループは、多様な人材が能力・個性を発揮し、活躍することこそが競争力の源泉であるとして、「ダイバーシティ推進方針」を定めています。中でも、女性の活躍推進が全てのダイバーシティ推進の試金石であるとして、「女性活躍推進方針」という独立した方針を設定し、この方針のもと、グループ各社が目標を掲げて女性リーダー育成に注力していることが示されています。

さらに、上記方針は、中期経営計画にも反映され、中期経営計画・方針・目標と、体系化されていることがポイントです。

SMFGにおけるダイバーシティ推進方針・目標

■ダイバーシティ推進方針

SMFGでは、国籍、性別、性的指向、文化、年齢、キャリアなど、多様な背景をもつ人材が、それぞれの能力・個性を発揮し、活躍することこそが、「競争力の源泉」であり、「成長戦略そのもの」であるとの方針のもと、ダイバーシティ推進に取り組んでいきます。

SMFGでは中期経営計画において、ダイバーシティ推進を、グローバル化・グループ経営の深化・リスク管理の高度化と並ぶ、ビジネスの成長を支える経営基盤の1つと位置付け取り組むことを宣言しています。

■女性活躍推進方針

SMFGでは、「女性活躍推進」を、すべてのダイバーシティ推進の試金石と位置付けて取り組んでいます。SMBCはじめとする各社で、経営トップをヘッドとするダイバーシティ推進委員会の設置、女性管理職の登用目標設定など、組織全体で取り組みを加速する体制を整備し、採用・育成・登用に注力します。

SMFGでは、女性管理職の登用比率についても、各社が目標を掲げ、女性リーダー育成に注力しています。現在、SMFG全体で、女性執行役員は4名、女性社外取締役も2名（2016年9月末現在）が登用されているほか、たとえばSMBCの女性管理職比率は、目標策定時（2014年3月末）10.5%から、（2016年9月末）17.7%に上昇するなど、確かな成果へとつながっています。また頭取が、内閣府が支援する「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」の行動宣言に賛同し、トップ自ら、女性活躍の姿勢を内外にコミットしています。

＜中期経営計画（抜粋）＞

④ 次世代の成長を支える経営インフラの高度化

最後に、経営インフラ高度化の観点では、コーポレートガバナンス体制の整備やダイバーシティの推進にも力を入れてきました。まず、コーポレートガバナンスについては、2015年5月に、SMFGにおける原則・指針として「SMFGコーポレートガバナンス・ガイドライン」を策定したほか、2015年6月には、多様な社外の視点をより一層経営に取り入れていくことを主眼に、社外役員を増員しました。より実効的な体制構築を進めることができたと考えています。

次に、ダイバーシティの推進については、女性が活躍できる職場作りに継続的に取り組んでいます。たとえば、SMBCでは、頭取を委員長とするダイバーシティ推進委員会を設置し、女性キャリア支援のための各種施策を進めてきました。女性の管理職比率は2014年3月末は10.5%でしたが、2016年3月末には15.7%までに上昇するなど、確かな成果へとつながっています。また、海外の現地採用の役職員の登用にも取り組んでおり、SMBCにおける執行役員の数は、中期経営計画開始時点では2名でしたが、2016年6月末時点では7名となりました。人材の多様化は着実に進展しています。

（出所）三井住友フィナンシャルグループホームページ
（http://www.smfg.co.jp/aboutus/message.html、
http://www.smfg.co.jp/responsibility/organization/diversity/01.html、
http://www.smfg.co.jp/company/organization/diversity/01.html（2017/4/1 以降））

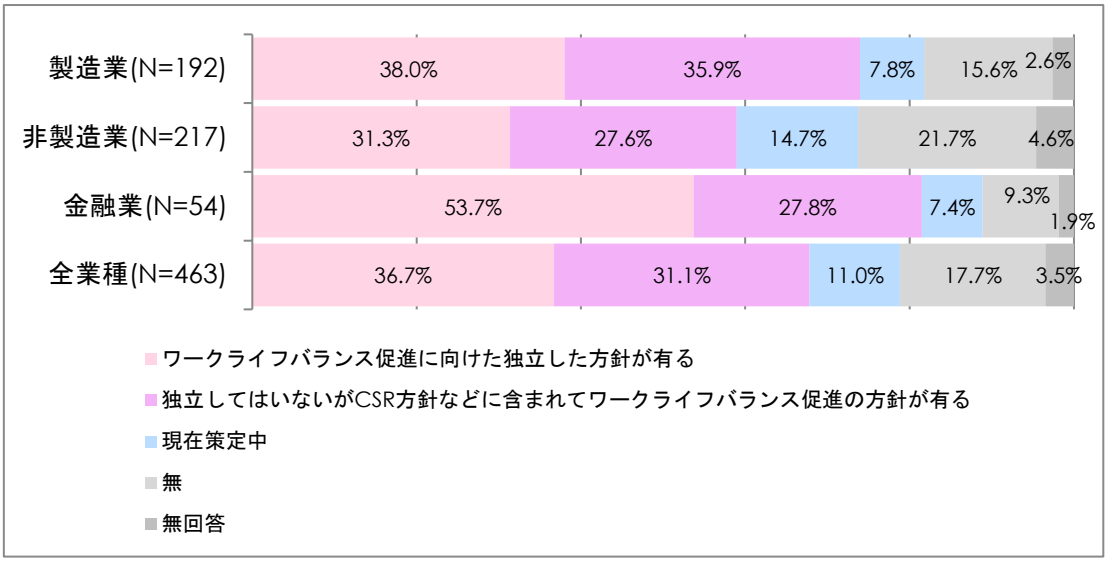
■ 3-3. 方針・目標 - 仕事と家庭との両立サポート

「ワーク・ライフ・バランス促進に向けた独立した方針を策定している」と回答した企業は全体の 36%超、「独立した方針ではないが CSR 方針などに含まれているワーク・ライフ・バランス促進の方針がある」と回答した企業は 31%となっており、いずれも昨年度と比して大きな変化はありませんでした。

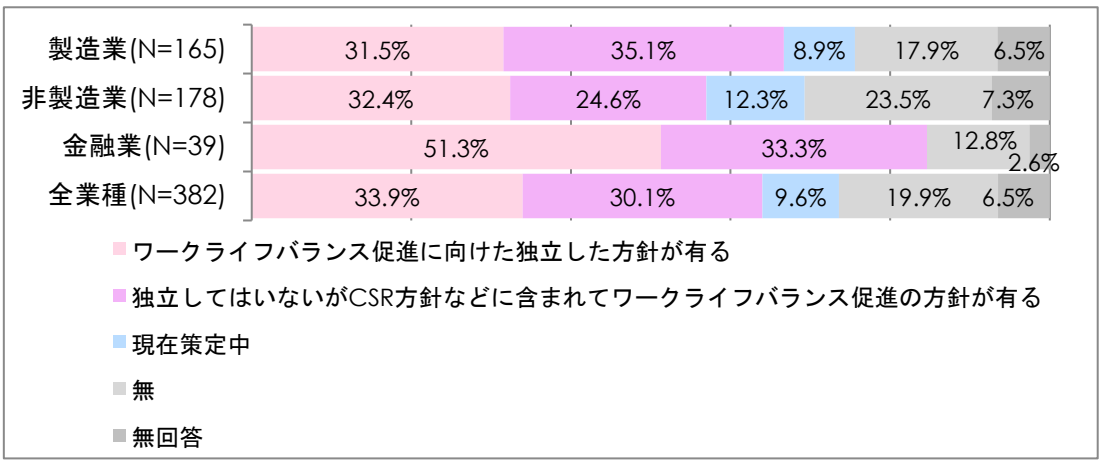
業種別には、「ワーク・ライフ・バランス促進に向けた」方針を何らかの形で策定している企業は製造業で約 7 割、非製造業で約 6 割、金融業で約 8 割となっています。

図表 20　ワーク・ライフ・バランス促進に向けた方針の有無

【平成 28 年度 調査結果】



【平成 27 年度 調査結果】

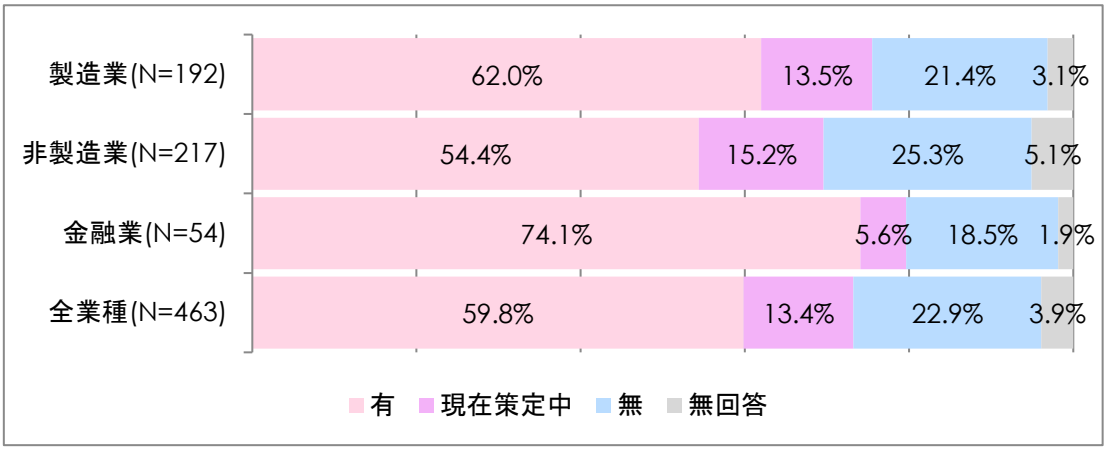


一方、ワーク・ライフ・バランス促進に向けた数値目標を策定している企業は、約 6 割と、昨年度に比べ大きく伸びました。業種別策定状況は、製造業が 62%、非製造業が 54%、金融業が 74%と、前年に比べ、いずれも 10%以上の伸びを示しています。これも、女性活躍推進法の施行による効果と考えられます。

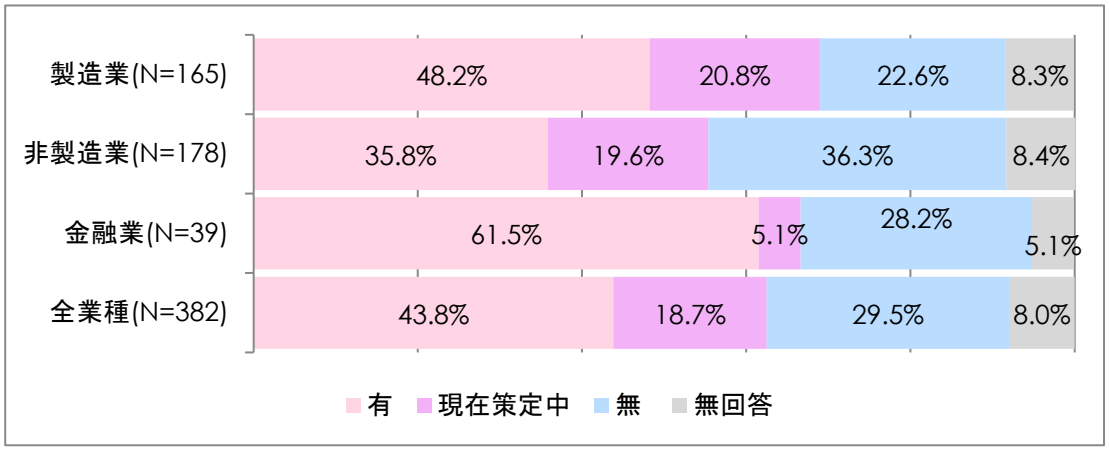
策定されている目標の内容で代表的なものとしては、有給休暇取得率や男性の育児休業に関する目標、残業時間・労働時間の削減に関する目標などが挙げられます。

図表 21　ワーク・ライフ・バランス促進に向けた数値目標の有無

【平成 28 年度 調査結果】



【平成 27 年度 調査結果】



仕事と家庭との両立サポートに向けた方針（大王製紙）

大王製紙では、ダイバーシティ経営を推進することを目的として、「働き方改革」を進めており、生産性の向上と総労働時間の削減で「健康増進」、「自己成長のための能力開発」「新しい発想」につなげています。

大王製紙㈱「働き方改革」宣言

平成 28 年 10 月
大王製紙株式会社

大王製紙㈱では、多様な人材ひとり一人が能力を磨き、発揮し、企業の価値向上に繋げるダイバーシティ経営を推進することを目的として、平成 27 年 11 月より「働き方改革」を進めています。

働き方改革は、①所定時間内で成果を出す生産性の高い働き方を基本とする（残業が当たり前の働き方からの転換）②時差出勤、年次休取得等を活用した、総労働時間の削減 ③自己成長のための時間創出 を基本方針として進めています。

平成 28 年 7 月に、経済4団体・各種業界団体が推進する「経営トップによる働き方改革宣言」へ日本製紙連合会が賛同したことを受け、大王製紙としての「働き方改革」に対する考え方および取組み内容を公表いたします。

◆「働き方改革」を通じて創り出すもの

①定時で帰宅すること（社員）が当たり前の風土をつくる。
②定時退社・年次休取得を通じて、生産性の高い仕事の進め方を創りだす。
③社外で過ごす時間を増やすことで、「健康増進」「自己成長のための能力開発」「新しい発想」につなげる。

◆主な取組み内容

・週 2 回「ノー残業デー」の周知・徹底。
・19 時までには退社し、朝型勤務を推奨。
・変形労働制や時差出勤などの制度の再周知と活用促進。
・功績表彰の項目に「働き方改革の取り組み」を追加。
・夏季休暇以外に年間 5 日間以上の計画年次休取得の推進。
・管理職を含めた、時間外労働時間およびノー残業デーの実施率の社内公開。
・公募制の語学教室、通信教育の受講費用補助、MBA 取得費用支援 等。
・健康増進を目的に「スポーツクラブ」法人契約による利用支援を実施。

以上

（出所）大王製紙ホームページ
（https://www.daio-paper.co.jp/csr/social/diversity/pdf/diversity_03.pdf）

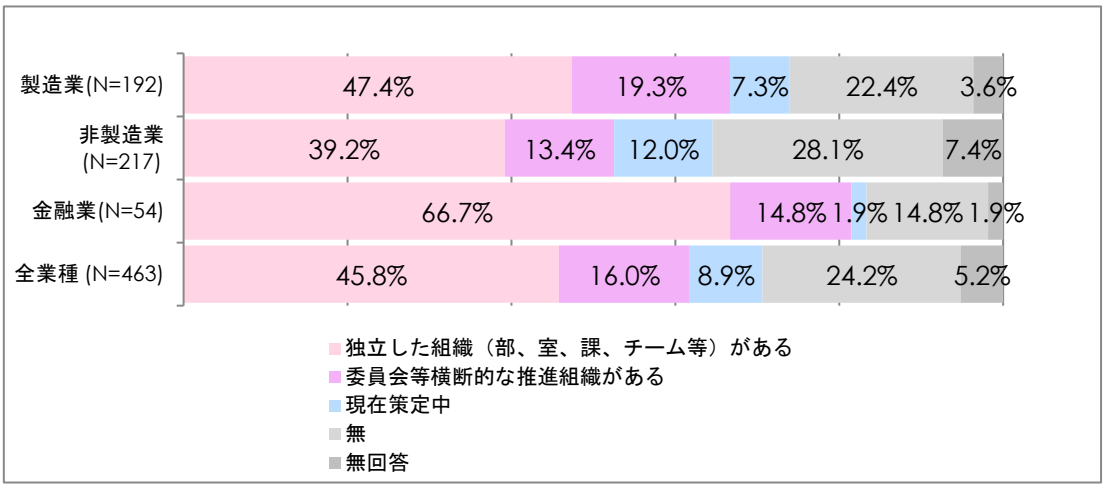
■ 3-4. 体制の整備（女性活躍推進のための組織体制）

女性活躍推進のための組織体制については、「独立した組織（部、室、課、チーム等）がある」と回答した企業の割合は全体の 45%、「委員会等横断的な推進組織がある」と回答した企業の割合は 16%となっており、約 6 割の企業が女性活躍推進のための体制を整備しているといえます。この割合は、昨年度と比べて大きな変化はありませんが、組織体制の内訳をみると、独立した組織体制を有する企業割合が若干増えています。

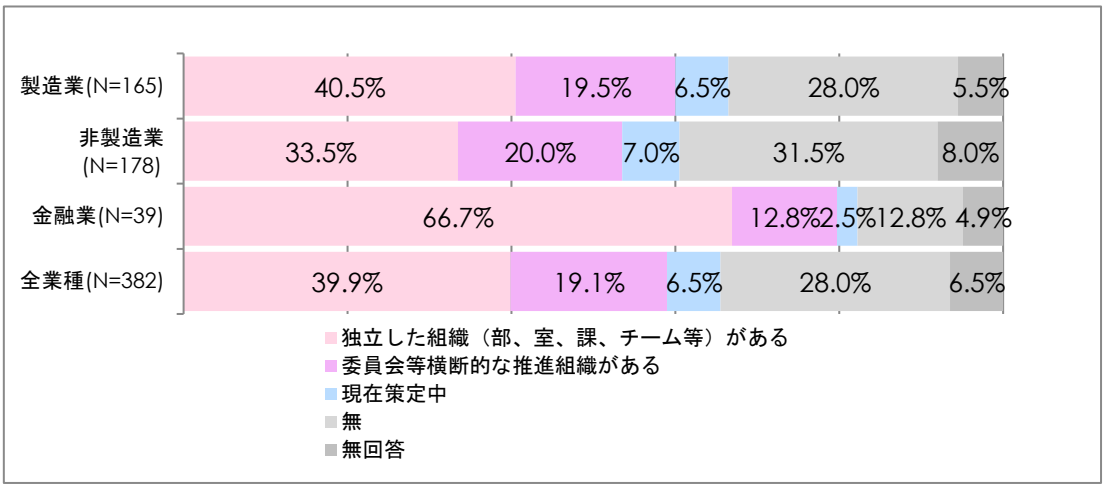
業種区分別でみると、「独立した組織（部、室、課、チーム等）がある」と回答した企業の割合は、製造業、非製造業で伸びており、それぞれ 47%、39%となっています。もともと独立した組織が多かった金融業については昨年度と比べて変化はありませんでした。また、「委員会等横断的な推進組織がある」と回答している企業は、いずれも 1～2 割でした。

図表 22　女性活躍推進のための組織体制の整備状況

【平成 28 年度 調査結果】



【平成 27 年度 調査結果】



女性活躍推進のための組織体制（東京急行電鉄）

東京急行電鉄は、「多様性を生かす組織づくり」のため、2013 年 5 月から部門を横断した「ダイバーシティ推進ワーキンググループ」、2014 年 10 月から「ダイバーシティ・キャリア開発課」を推進中核機能として設置し、「制度・風土・マインド」の観点より各種施策を推進しています。また、2016 年度より、社長、社外取締役を交えた「人材戦略に関するアドバイザリー・ボード」における議論を中長期的な企業価値向上のための次代のダイバーシティ経営、人材戦略へ反映させるなど、様々な体制を整備して取り組みを進めています。

ダイバーシティ推進組織

ダイバーシティ推進ワーキンググループ

「多様性を生かす組織づくり」のさらなる推進のため、2013年5月から部門を横断した「ダイバーシティ推進ワーキンググループ」を発足しました。
このワーキンググループの活動によって、さまざまな新しいアイデアが生まれており、多様性を生かす制度変更や仕組みの導入につながっています。2016年度からは、全社横断の拡大ワーキンググループを開始しダイバーシティに関わる各部門の課題点を抽出、意見交換、好事例の共有など行いました。

ダイバーシティ推進ワーキンググループ

ダイバーシティ・キャリア開発課を設置

ダイバーシティ推進ワーキンググループの中核機能を含む組織として、2014年10月に「ダイバーシティ・キャリア開発課」を設置し、「制度、風土、マインド」の観点から各種施策を進めています。今後ともさらなるダイバーシティを推進し、お客さまに選ばれ、継続的に成長できる企業を目指してまいります。

人材戦略に関するアドバイザリー・ボード（社外取締役を含めた議論の場）

2016年度より、東急電鉄および連結子会社における「人的資源」について、社外取締役を交え、社長を含むメンバーで議論する場として人材戦略に関するアドバイザリー・ボードを設置し、第1回目を9月に開催しました。中長期的な企業価値向上を目的に次代のダイバーシティ経営、人材戦略へと反映させていきます。

連結人事コミッティ（連結会社を含めた議論の場）

2016年度より連結各社が一体となって社員一人ひとりが輝いている強い企業集団を目指した連結人事コミッティを設置しました。この中で、連結各社での働き方改革を推進するため、連結22社が参加する「働き方改革分科会」を設置しました。
社員がいきいきと輝く環境づくりのため、ダイバーシティや健康経営といった働き方改革を推進、連結社員が共有すべき行動規範や価値観などに関する新たな共通認識も構築していきます。

（出所）東京急行電鉄ホームページ
（http://www.tokyu.co.jp/company/csr/diversity/management/）

4. パフォーマンス

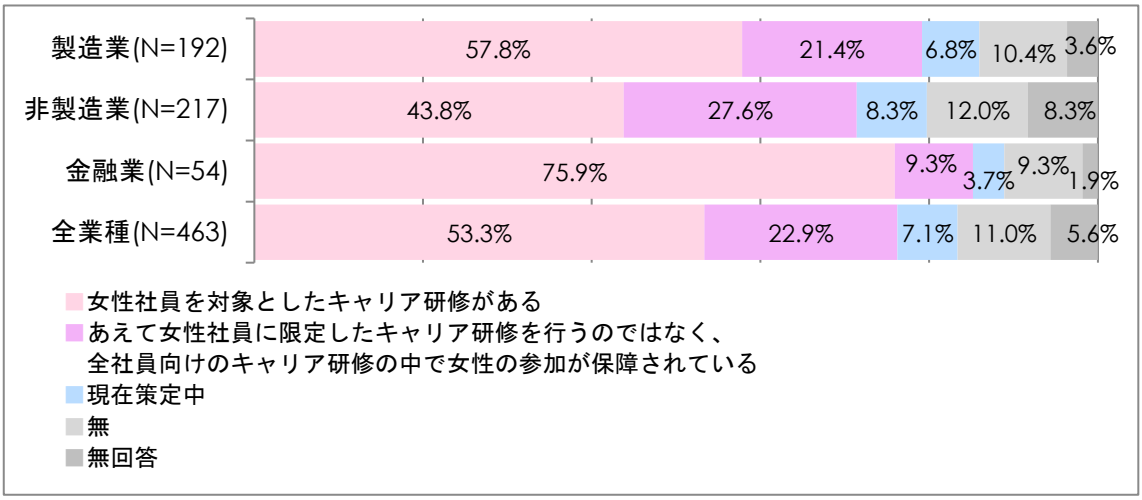
■ 4-1. 取組内容 - 女性のキャリア促進

女性のキャリア促進に係る取組状況を把握するうえで、企業が「女性向けのキャリア研修」、「メンター制度・幹部と女性のコミュニケーション促進機会」、「女性のキャリア促進のための管理職へのマネジメント研修・意識啓発」の 3 点を設定しているかどうか、という観点で調査を実施しました。

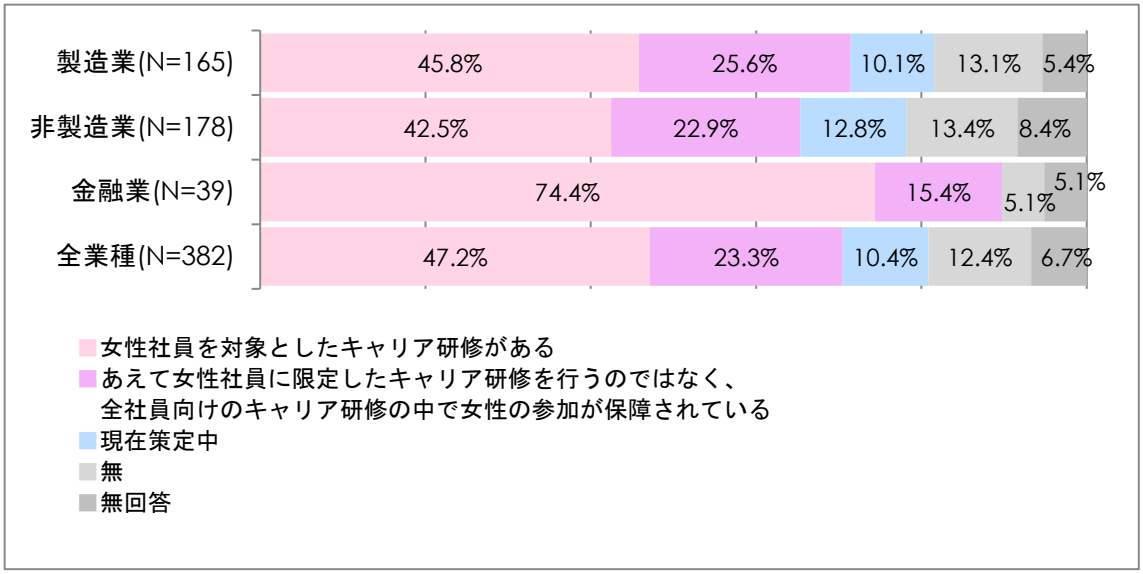
その結果、「女性向けのキャリア研修を実施している」「全社員向けのキャリア研修の中で女性の参加が保証されている」と回答している企業は 76%でした。昨年度に比べて製造業、非製造業で伸びており、それぞれ 79%、71%となっています。また、金融業では女性に特化したキャリア研修の実施率が高く、75%となっており、全従業員向けとあわせると 85%にのぼります。

図表 23　女性向けのキャリア研修の有無

【平成 28 年度 調査結果】



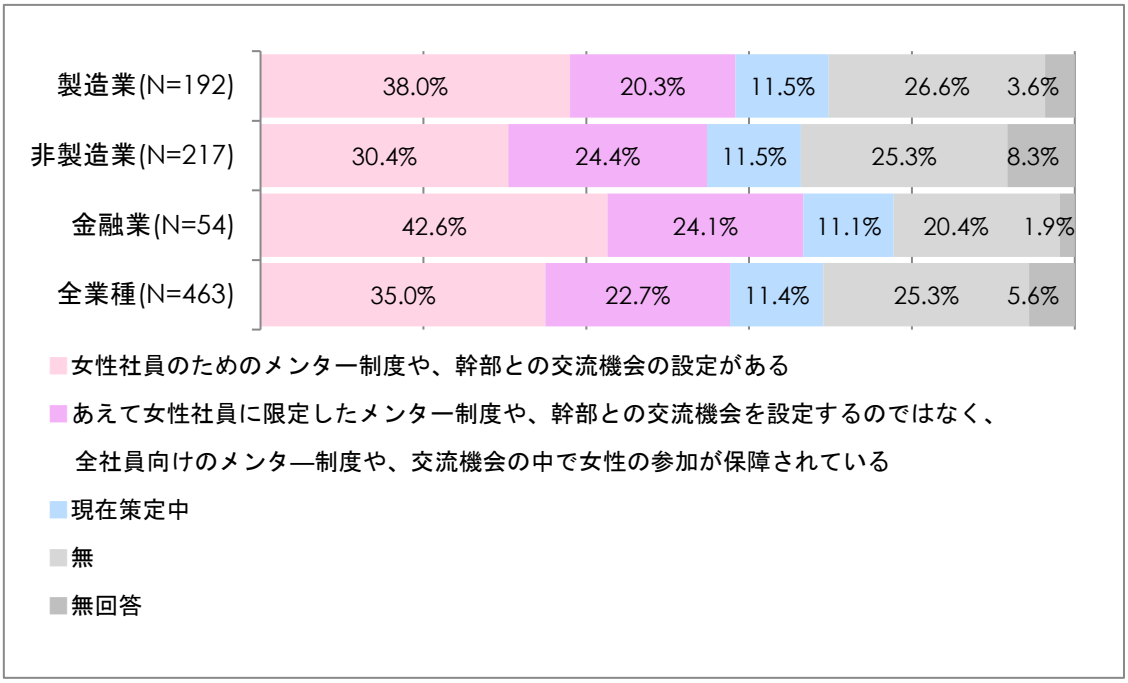
【平成 27 年度 調査結果】



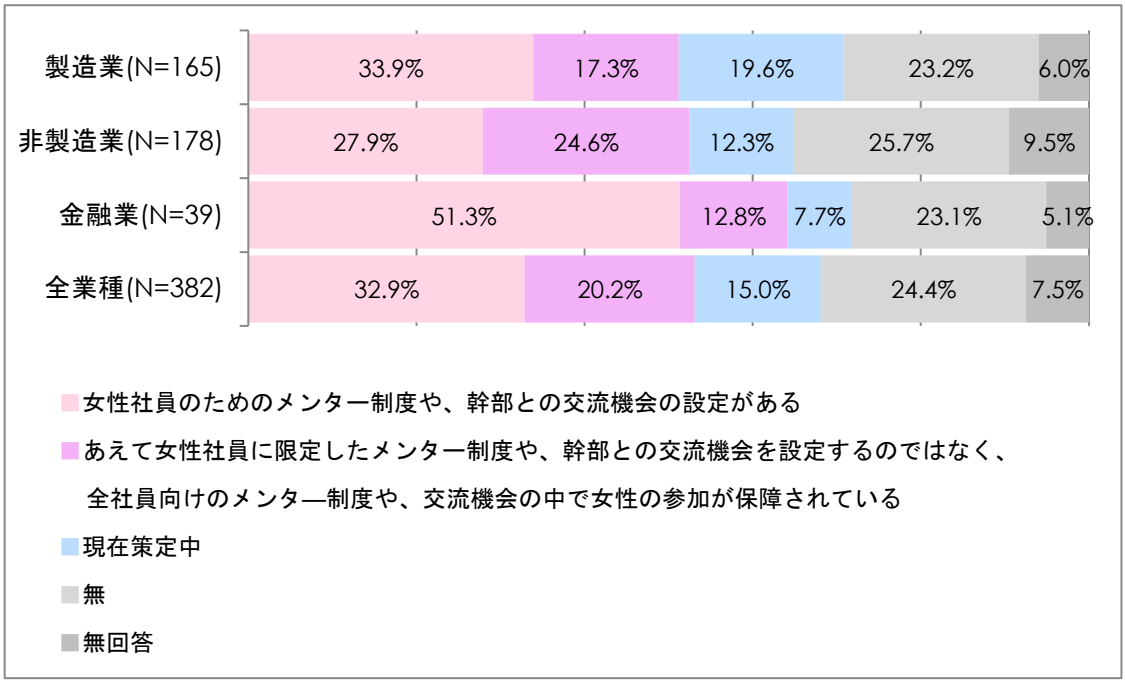
「メンター制度・幹部との交流機会が設定されている」企業は、女性社員向けと全従業員向けを合わせて 57%であり、業種別には製造業で 58%、非製造業で 54%、金融業で 66%と、いずれも昨年に比べて増加傾向となりました。

図表 24　メンター制度・幹部と女性従業員の交流機会の有無

【平成 28 年度 調査結果】



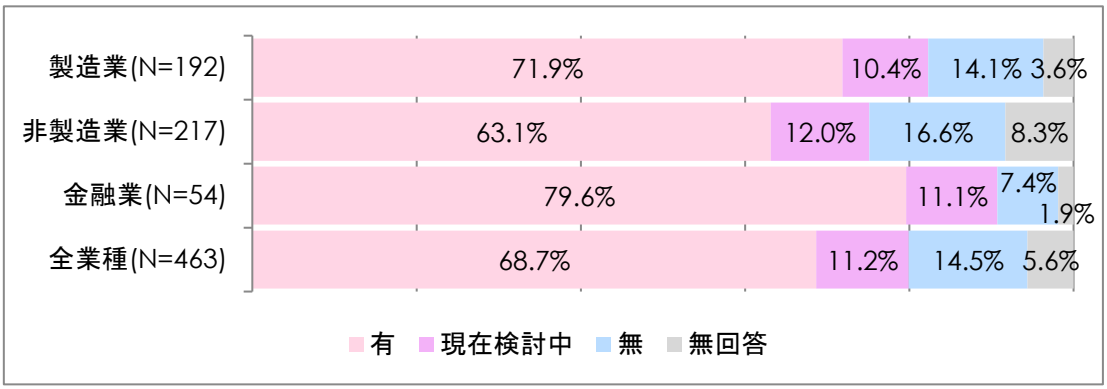
【平成 27 年度 調査結果】



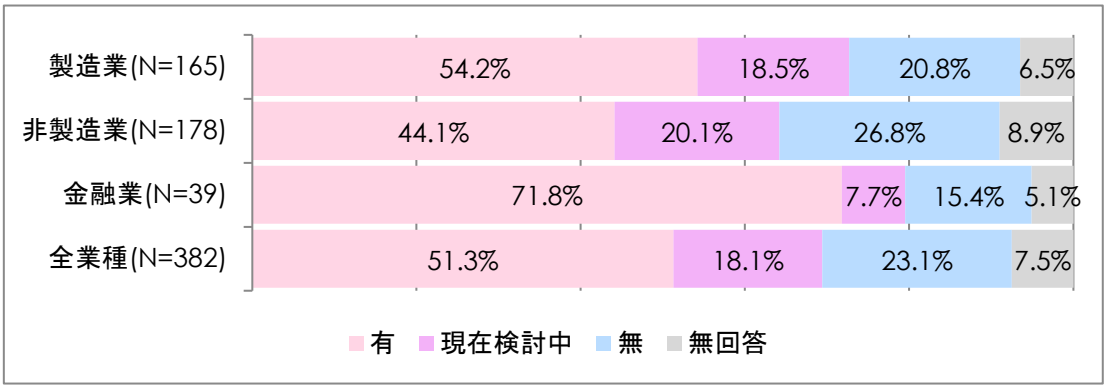
「女性のキャリア促進のための管理職へのマネジメント研修・意識啓発研修を実施している」と回答した企業は全体で 68%と、昨年に比べて大きく伸びました。いずれの業種でも実施企業割合が増え、製造業で 71%、非製造業で 63%、金融業は 79%となっています。

図表 25　女性のキャリア促進のための管理職へのマネジメント研修・意識啓発研修の有無

【平成 28 年度 調査結果】



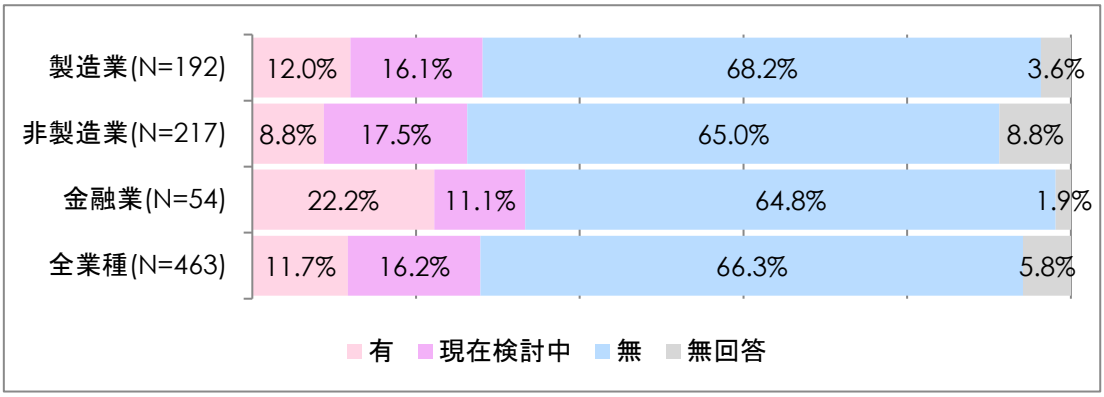
【平成 27 年度 調査結果】



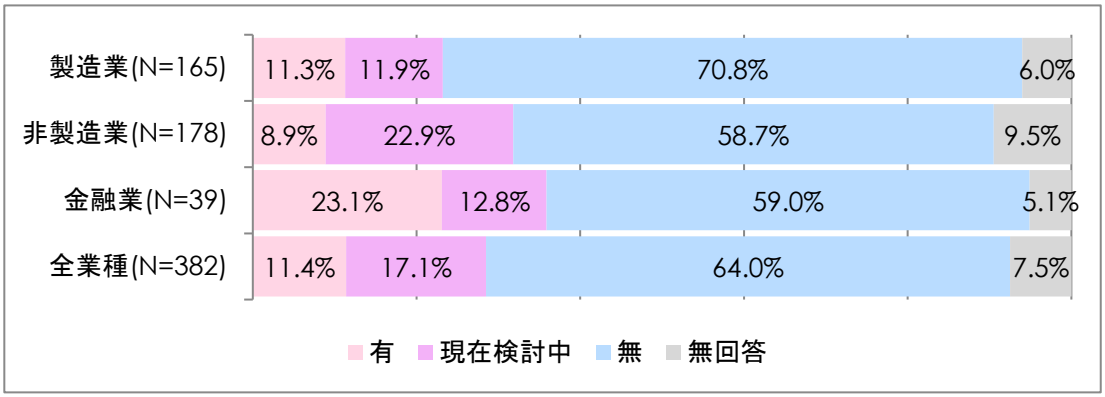
「役員・部長クラスの人事評価基準に女性活躍推進の取組状況を反映する仕組みがある」と回答した企業は 11%にとどまっており、昨年度から大きな変化はありませんでした。業種間で大きな差は見られず、いずれの業種区分においても「有」と回答した企業は 1～2 割程度の水準にとどまっており、「現在検討中」の企業も 1～2 割でした。

図表 26　役員・部長クラスの人事評価基準に
女性活躍推進の取組状況を反映する仕組みの有無

【平成 28 年度 調査結果】



【平成 27 年度 調査結果】



女性活躍推進に向けた取組（大和ハウス工業）

大和ハウス工業では、多様な人財が活躍できる企業風土醸成を加速させるために、管理職の評価において「女性部下の活躍支援や育成」を項目として盛り込んでいます。また、事業所の業績評価にも、事務系職種の女性社員育成を目的とした取り組みの推進を盛り込んでいます。

また、大和ハウスグループ合同での女性活躍推進を目的としたフォーラムである「D's Women's Forum」には多くの女性管理職および候補者が参加しています。経営層も参加するワークセッション等を通じて、女性社員が経営視点を持つための育成につなげています。

- **評価項目への反映**

多様な人財が活躍できる企業風土醸成を加速させるために、管理職の評価において「女性部下に対する積極的な活躍支援や、部下育成を目的とした役割・機会付与」を項目として盛り込み、女性のキャリア促進の支援をマネジメントの重要な要素として位置づけています。
また、事業所の業績評価における経営健全度の評価項目として事務系職種の女性社員育成を目的とした業務改善プロジェクトの取り組みを盛り込み、さらなる風土醸成を目指しています。

グループでの取り組み

大和ハウスグループとしてダイバーシティ推進の企業風土をさらに加速させるために、2014年よりグループ合同での女性活躍推進を目的としたフォーラム「D's Women's Forum」を開催しています。2016年はグループ企業26社204名の女性管理職ならびに女性管理職候補者と40名の経営層がオブザーバーとして参加しました。経営層も参加するワークセッションでは、多様な人財を経営に活かすための施策を話し合うなど、グループ間の交流にとどまらず、女性社員が経営視点を持つための育成にもつながっています。また、経営会議（ブロック会議）とあわせて実施する「大和ハウスグループ懇親会」にもグループの女性管理職が参加し、経営層との交流を深めています。
グループ会社ダイバーシティ推進担当者の情報交換会を実施し、グループ内の女性活躍推進の取り組み事例の共有を図るなどにより、グループ各社でのそれぞれの取り組みも進んでいます。

第4回 D's Women's Forumの様子

（出所）大和ハウス工業 ホームページ
（http://www.daiwahouse.com/sustainable/social/employee/diversity/person.html）

女性活躍推進に向けた取組（ダイキン工業）

ダイキン工業では、女性を登用する管理職ポストを「女性フィーダー（育成）ポジション」として部門ごとに設定し、候補者を計画的に育成しています。また、女性社員の成長意欲や挑戦意欲を向上させるため、他部門の経験豊富な役員、管理職、先輩社員が、キャリアや職場に関する相談を受け、アドバイスする「メンター制度」を導入しています。

日本で女性の活躍推進を加速

ダイキン工業は、性別にかかわらず従業員一人ひとりが持てる能力を最大限に発揮できる環境をめざし、女性の活躍推進に取り組んでいます。2020年度末までに女性役員1人以上、女性管理職比率を10%（100名）とすることを目標に掲げました（現在3.5%・2016年3月末時点）。2015年度は、女性を登用する管理職ポストとして「女性フィーダー（育成）ポジション」を部門ごとに定め、女性管理職を計画的に育成するとともに、将来幹部をめざしうる若手女性を対象に「若手チャレンジプログラム」を開始しました。また、女性の役員・幹部候補者を直属の上司が支援する「スポンサー制度」の試験導入、キャリアや職場に関する相談を受け助言する「メンター制度」の導入によって女性社員をサポートしていきます。

（出所）ダイキン工業ホームページ
（http://www.daikin.co.jp/csr/employee/diversity.html#chap02）

■ 4-2. 取組内容 - 仕事と家庭との両立サポート

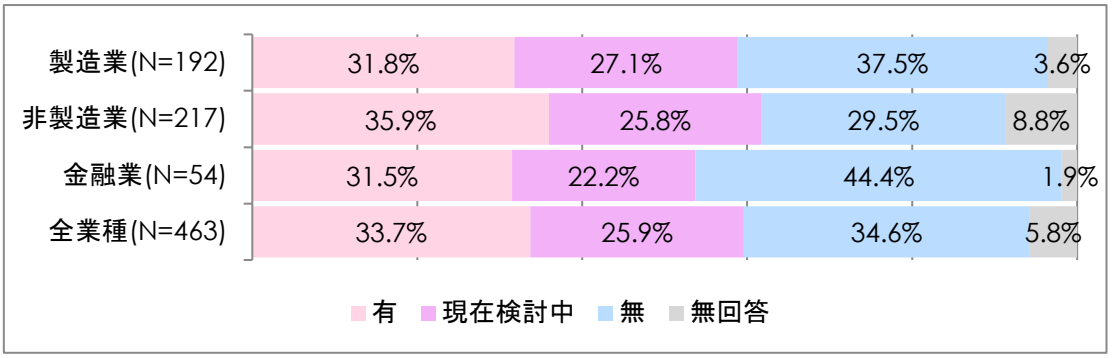
仕事と家庭との両立サポートに関する取組に関して、全従業員向けに「柔軟な勤務場所・時間を認める制度」、「長時間労働削減のための具体的な取組」、「ワーク・ライフ・バランス促進に向けた社内意識啓発」の有無についての調査を行いました。

在宅勤務制度をはじめ、「柔軟な勤務場所を認める制度がある」と回答した企業は 33%で、昨年度に比べて取り組む企業割合が増加しています。

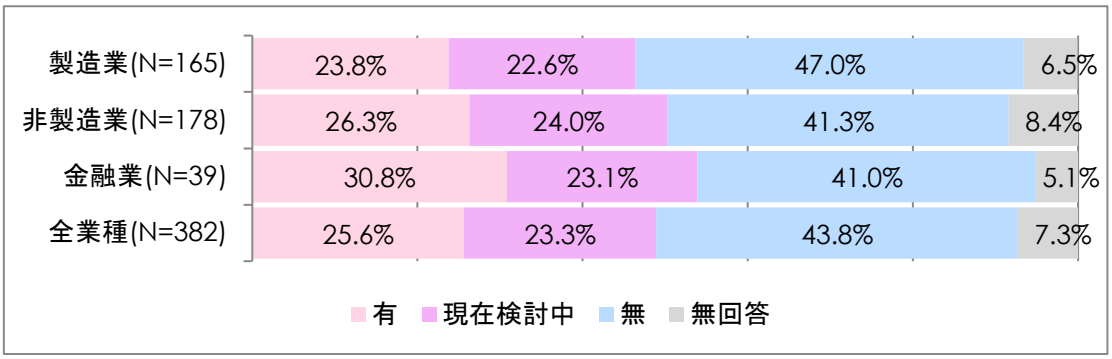
業種では、製造業、非製造業において、昨年度に比して取り組む企業割合は伸びていますが、金融業においては大きな変化はありませんでした。

図表 27　全従業員向けに柔軟な勤務場所を認める制度の有無

【平成 28 年度 調査結果】



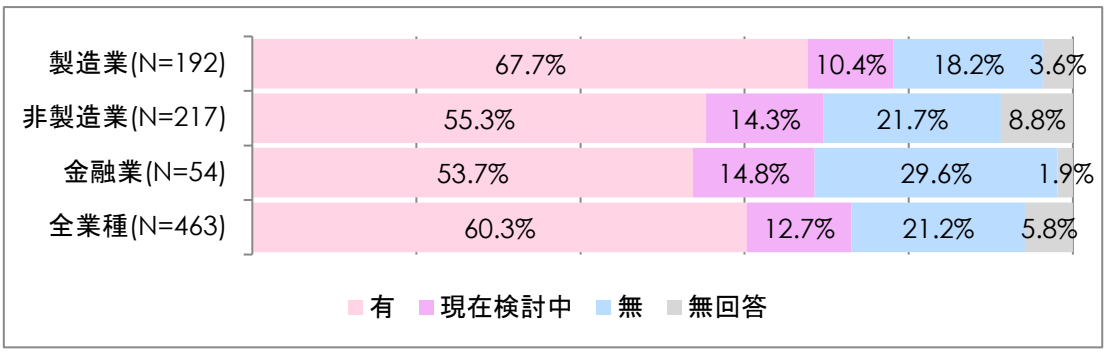
【平成 27 年度 調査結果】



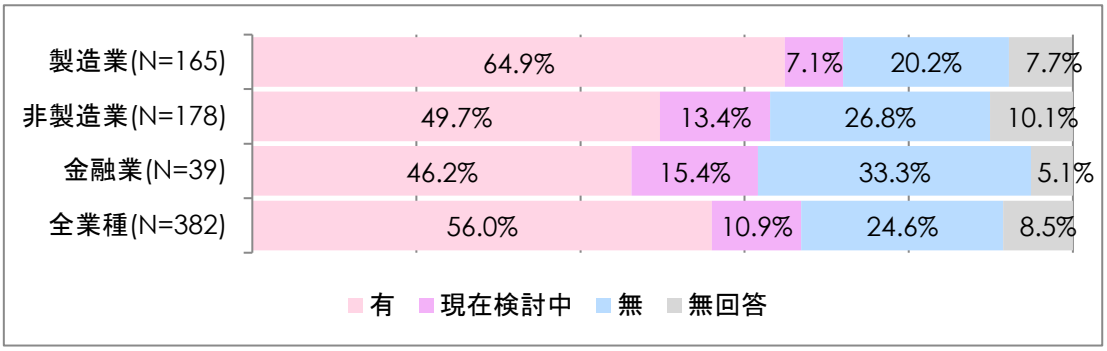
一方、フレックスタイム制度や必要に応じて勤務時間を変更することができる制度など、「柔軟な勤務時間を認める制度がある」と回答した企業は 60%と、勤務場所と比して高い水準となっています。昨年度は製造業に比べて制度保有割合が若干低めであった非製造業、金融業も、今年度は 5 割を超えてきました。

図表 28　全従業員向けに柔軟な勤務時間を認める制度の有無

【平成 28 年度 調査結果】



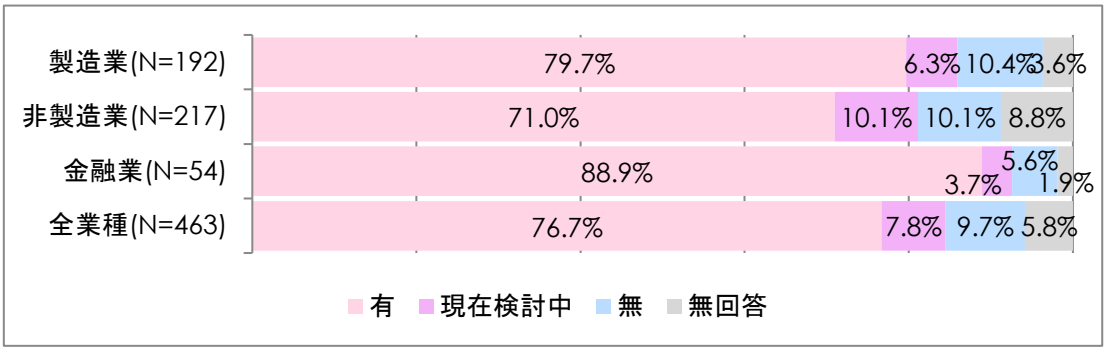
【平成 27 年度 調査結果】



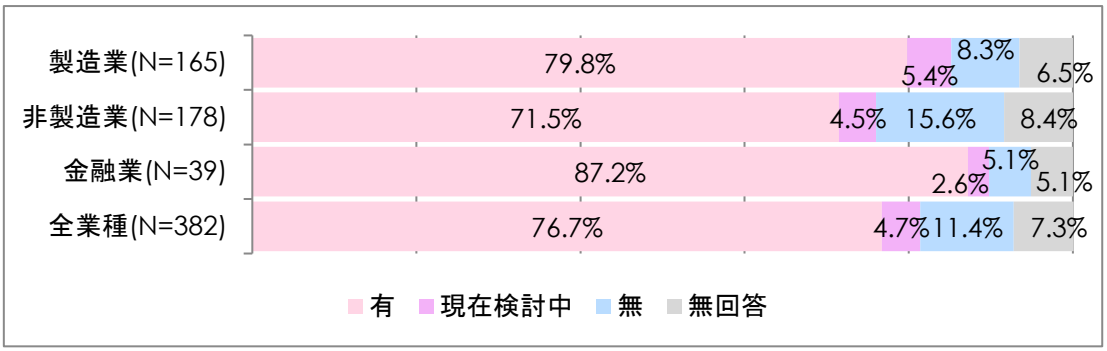
長時間労働改善のための具体的な取組をもつ企業については、ノー残業デーの設定等が含まれるため、76%と更に高い水準となっており、また、すでに導入済みの企業も多いため、昨年度に比べて大きな変化はありませんでした。

図表 29　全従業員を対象とする長時間労働改善のための具体的取組の有無

【平成 28 年度 調査結果】



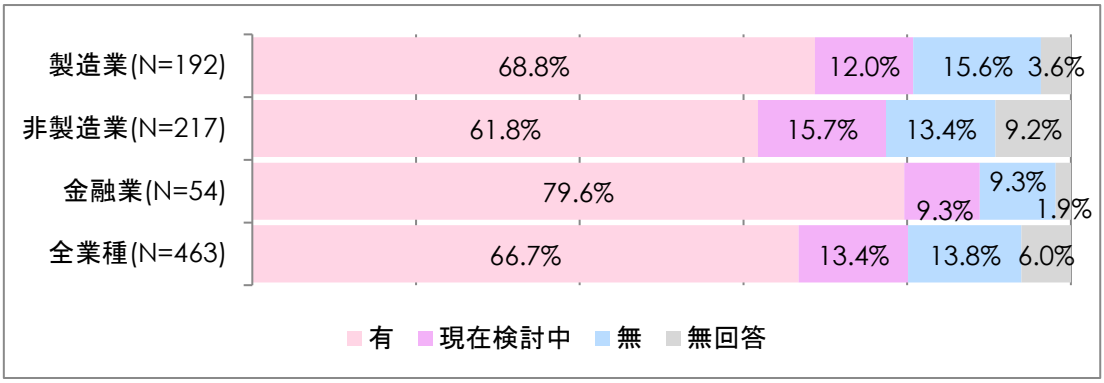
【平成 27 年度 調査結果】



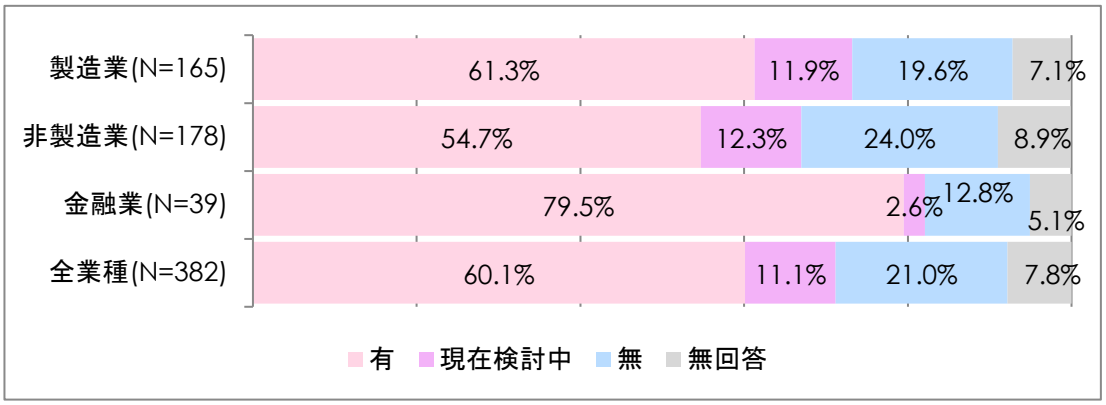
「ワーク・ライフ・バランス促進に向けた社内意識啓発がある」と回答した企業は 66%となり、昨年度に比べて増加しています。

図表 30　全従業員を対象とするワーク・ライフ・バランス促進に向けた社内意識啓発の有無

【平成 28 年度 調査結果】



【平成 27 年度 調査結果】



取組内容ー仕事と家庭との両立サポート（日立製作所）

日立は、働き方を見直し、生産性・業務効率を向上するため、長時間労働の縮減に取り組んでいます。定時退勤日の設定やメリハリある働き方に関する好事例の共有、意見交換を行っているほか、事業所ごとにも独自の取り組みを実施しています。こうした取り組みが実績としても現れており、有給休暇取得率の向上や毎月の平均残業時間の削減につながっています。

また、時間や場所にとらわれずに柔軟で多様な働き方が選択できる環境の整備、個人の意識改革や職場の風土改革を進め、多様な人財が活躍できる職場づくりを推進しています。

生産性・業務効率の向上に向けた長時間労働の縮減

日立は、働き方を見直し、生産性・業務効率を向上するため、長時間労働の縮減に取り組んでいます。長時間労働の実態について、事業部門総務部長会議などにおいて定期的な報告・フォローアップを実施するとともに、定時退勤日の設定やメリハリある働き方に関する好事例の共有、意見交換のほか、事業所ごとにも通勤時間宣言や年休取得カレンダーの掲示、「ツキイチ年休」の登録、「Thinking Time（集中タイム）」の設定といった独自の取り組みを実施しています。さらにITサポートも整備し、パソコンをオン・オフする時刻を記録することにより、本人と上司が勤務状況をリアルタイムに共有。業務の優先順位や進め方などについてのコミュニケーションが効果的に図られています。また、セキュリティPCの導入により自席以外での勤務も可能となり、移動時間を有効活用しています。さらに、日立製作所では労働組合と協働し「計画年休・リフレッシュ休暇の取得率100%」を目標にしています。

ページの先頭へ

タイム&ロケーションフリーワークの推進

日立では、多様な人財がより効率的に成果を出せるよう、時間や場所にとらわれずに柔軟で多様な働き方が選択できる環境を整備しています。裁量労働勤務制度やフレックスタイム制度、在宅勤務制度など各種制度の整備に加え、サテライトオフィスの設置や在宅勤務運用・申請の簡素化、スマートフォンなどモバイルツールの配布などの施策を講じています。また、社内イントラネットに「タイム&ロケーションフリーワーク」ページを開設し、多様な働き方に関する情報発信を行っています。

ページの先頭へ

「WLB-up!月間」の設置

2010年度より毎年1回（2016年度は12月）、グループ全社の運動として「WLB-up!月間」（Work Life Balance向上月間）を設け、働き方の見直し／ワーク・ライフ・マネジメントの啓発活動を実施しています。仕事とプライベート生活のクオリティをともに高めるため、個々人のワーク・ライフ・マネジメント意識の向上、職場一体となった働き方の見直し等を活動の目的としています。トップメッセージの発信や、従業員サーベイを活用した課題分析、週1回の全従業員宛メールマガジンの発信、ワーク・ライフ・マネジメント川柳の募集、月間掲示ポスターの提示など、日立全体での取り組みに加え、管理職による「働き方見直し宣言」、「WLB-up!ミーティング」の開催やテレビ会議・Web会議の積極活用、年休見える化運動の実施など、各事業所独自の取り組みも積極的に行っています。

「WLB-up!月間」キャラクター

労働状況

		2011年度	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度
有給休暇取得状況	取得日数（日）	15.9	15.3	15.5	15.4	15.6
	取得率（%）	66.8	64.0	64.7	64.3	65.3
平均残業時間（時間／月）		12.8	14.1	13.5	12.2	11.9

（出所）日立製作所ホームページ
（http://www.hitachi.co.jp/csr/labor/activity.html#result09、
http://www.hitachi.co.jp/csr/list/data.html）

取組内容ー仕事と家庭との両立サポート（清水建設）

清水建設では、働きやすい環境の実現に向けて、部下の私生活とキャリアを応援しながら働き方改革を進め、自らもワークライフバランスを実践している「イクボス」の浸透を図っています。2015 年度より開催している「イクボスセミナー」においては、外部講師による講演やグループワークを通じてマネジメント層の意識改革と行動変容の大切さを伝えると共に、イクボスアワードで金ボス賞・特別賞を表彰し、受賞者の事例発表を通じて将来のイクボスを育成する取組みを進めています。

2016年度

平成28年度イクボスセミナー

2016年5月20日、「平成28年度イクボスセミナー」を開催。国内外の外勤従業員120名の男女が参加しました。
今回のセミナーはダイバーシティ推進施策の一環として生産性向上のためには何が必要かを話し合い、意識喚起を図る目的で開催しました。基調講演では、ファザーリング・ジャパン理事の川島高之氏（三井物産ロジスティクス・パートナーズ社長）に「イクボスで、業績と笑顔が共にアップ」と題してお話頂き、その後のグループワークでは、「バーチャル作業所～こんな時どうする？～」というテーマで、活発な意見交換が行われました。グループワークは、役職者と係員の立場を逆転させ、相手の立場を模擬体験するという新たな試みで行いました。
閉会後は役員も参加する懇親会が開催され、セミナーを振り返るとともに懇親を深めました。

イクボスアワード2016

5月20日（金）イクボスセミナーの中で表彰式を開催しました。
イクボスとしての好事例の水平展開を通じて、さらなる多様な人材の活動推進に向けた意識の醸成・行動変容を図るためイクボスを公募した結果、推薦数23名の中から、金ボス賞3名、特別賞4名が選ばれました。

詳細は「イクボスアワード2016」をご覧ください。

（出所）清水建設ホームページ

（http://www.shimz.co.jp/diversity/ikuboss/index.html#measure04）

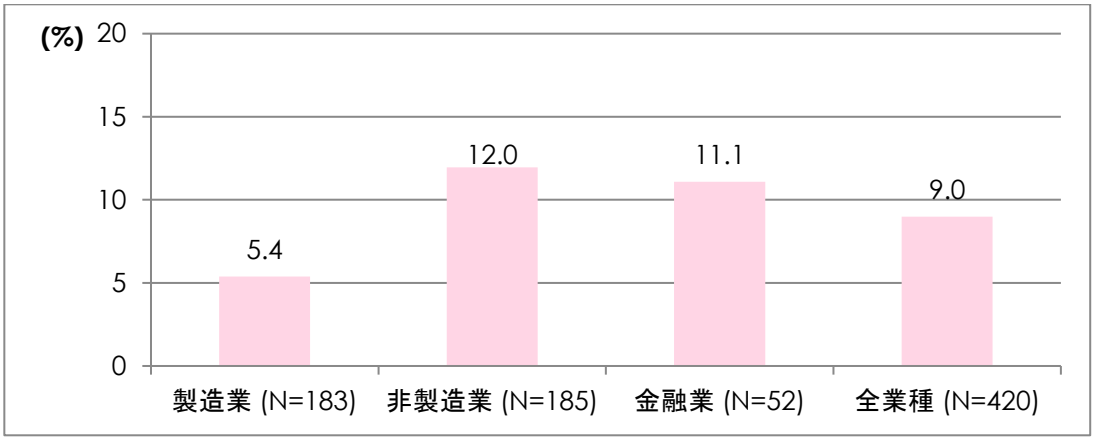
■ 4-3. 実績 - 女性のキャリア促進・雇用状況

女性のキャリア促進に関連する実績把握のため、女性管理職比率をはじめ、幹部職員に占める女性比率に関する調査を実施しました。調査の結果、女性管理職比率の全業種平均は 9.0%となっています。女性管理職比率については、非製造業と金融業で平均 10%超となっており、いずれの業種も昨年に比べて管理職比率は伸びた結果となりました。

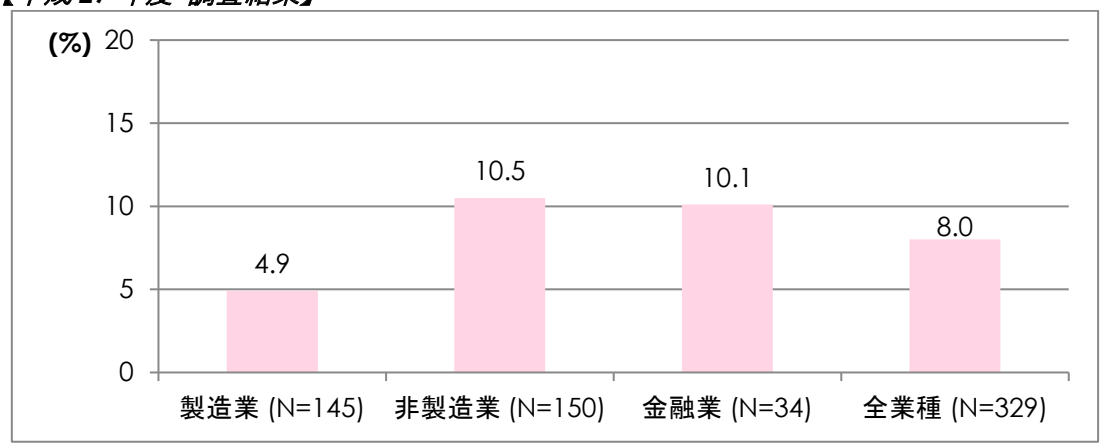
分布に着目してみると、5%未満と回答している企業が大半を占めていますが、10%以上の企業も 2 割程度存在しています。

図表 31　女性管理職比率（平均）

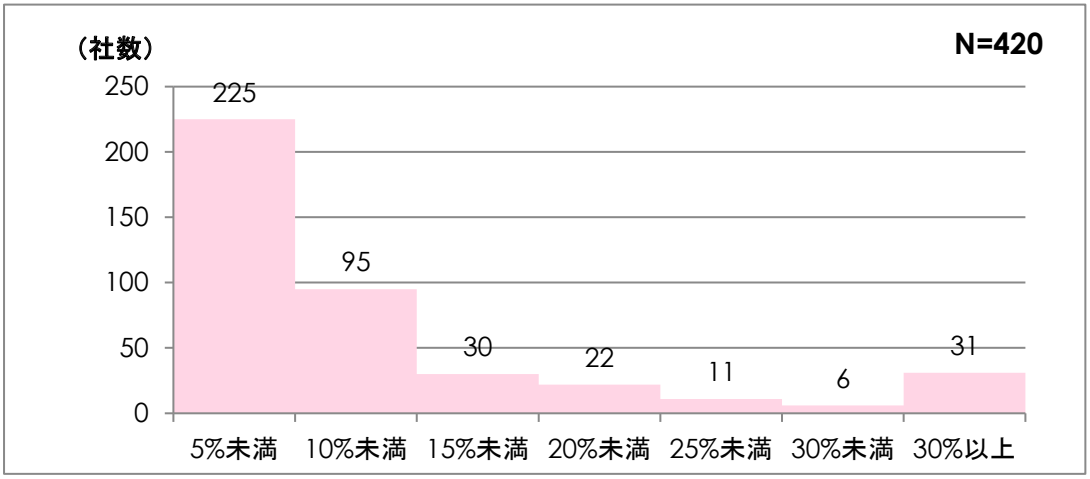
【平成 28 年度 調査結果】



【平成 27 年度 調査結果】



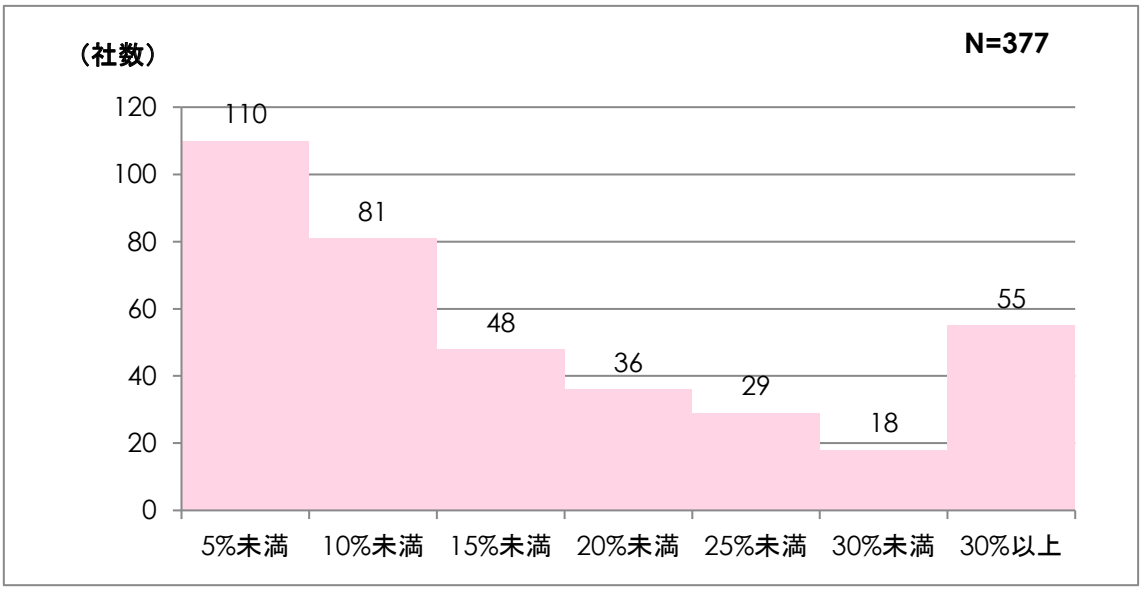
図表 32　女性管理職比率の分布（平成 28 年度調査結果）



加えて、一年間に新たに管理職に登用された人数に占める女性の割合を調査を行いました。

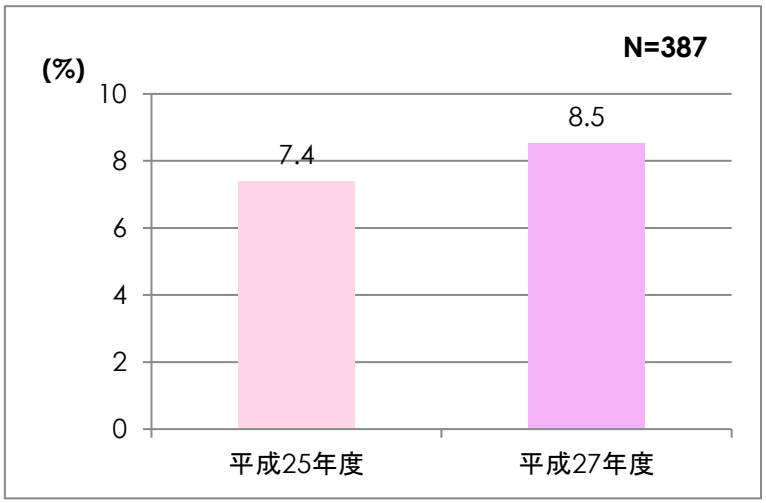
当該設問の有効回答企業 377 社のうち、新規登用管理職に占める女性比率が 30%を上回っている企業は約 14%となっています。一方で、一割に満たない企業が全体の半数を占めています。

図表 33　新規登用管理職に占める女性比率の分布（平成 28 年度調査結果）



また、同一企業における平成 25 年度と平成 27 年度の女性管理職比率を比較した結果、平成 27 年度は 1 ポイントほど上昇し、8.5%という結果となりました。

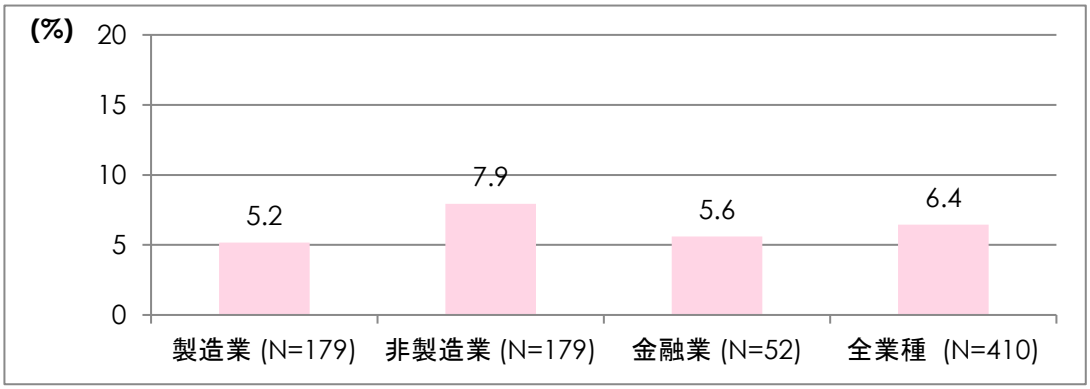
図表 34　女性管理職比率（平成 25 年度と平成 27 年度の比較）



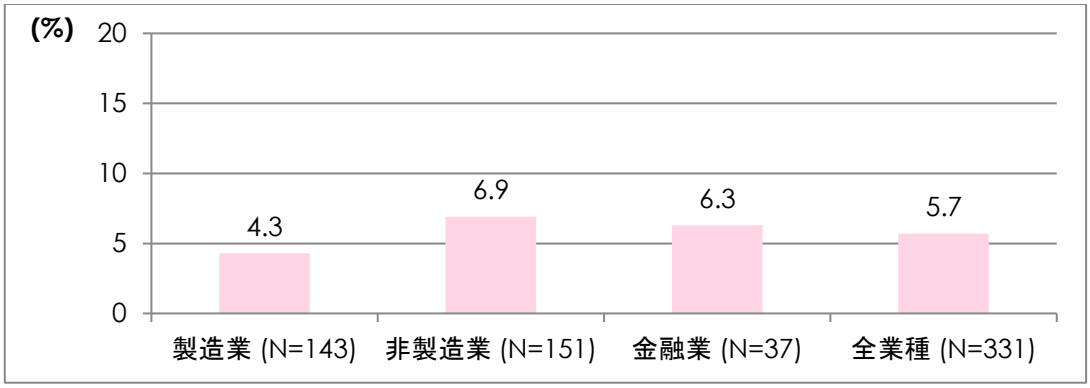
女性取締役比率（社内・社外を含む）については、全業種平均で 6%となっており、業種区分を問わず、取締役への女性登用が昨年度よりも進展していることがうかがえます。一方で、女性取締役が 0 人という企業が、依然として約半数となっています[3]。

図表 35　女性取締役比率（社内・社外を含む）（平均）

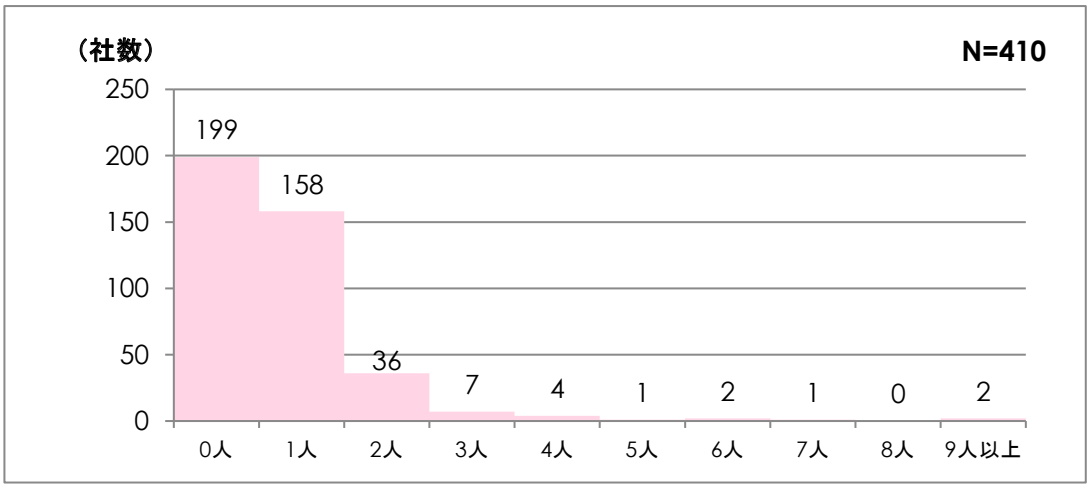
【平成 28 年度 調査結果】



【平成 27 年度 調査結果】



図表 36　女性取締役の人数別企業数（社内・社外を含む）

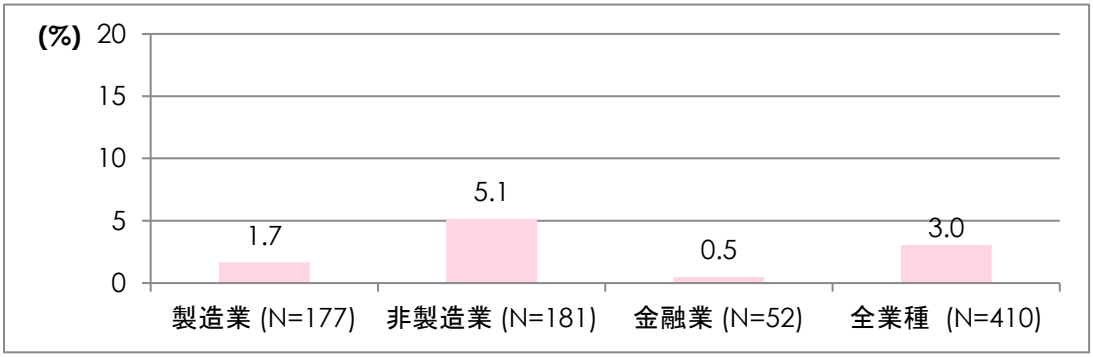


[3] 女性役員比率等の開示については、「企業内容等の開示に関する内閣府令の一部を改正する内閣府令」（平成 26 年 10 月 23 日内閣府令第 70 号）により、平成 27 年 3 月 31 日以後に終了する事業年度を最近事業年度とする有価証券届出書及び当該事業年度に係る有価証券報告書から義務付けられている。

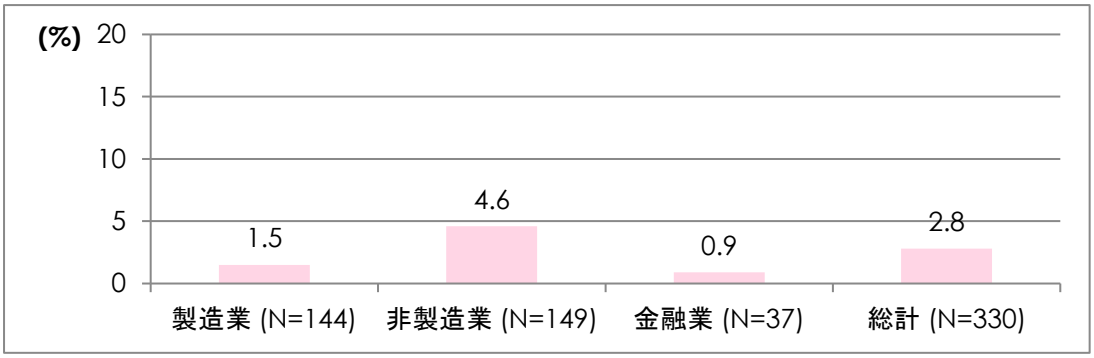
社内取締役に限定すると、非製造業の女性取締役は平均で 5%、製造業と金融業ではいずれも 1%前後の水準となっており、昨年度と同様、全体としてまだ少ない状況です。

図表 37　女性社内取締役比率（平均）

【平成 28 年度 調査結果】



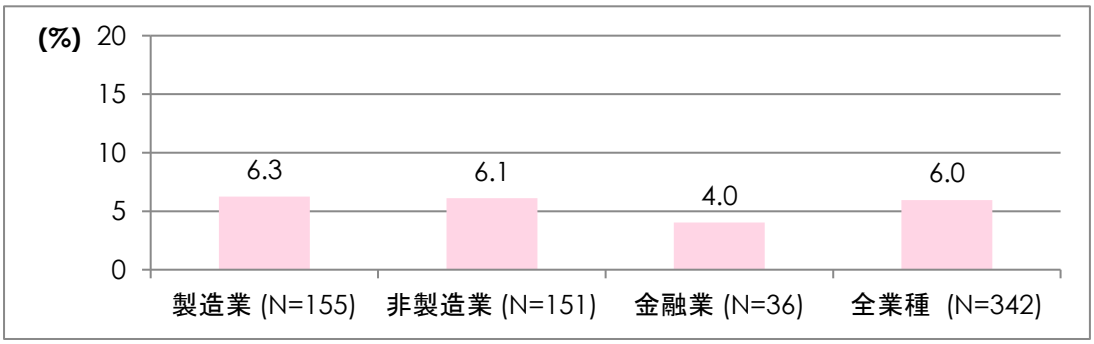
【平成 27 年度 調査結果】



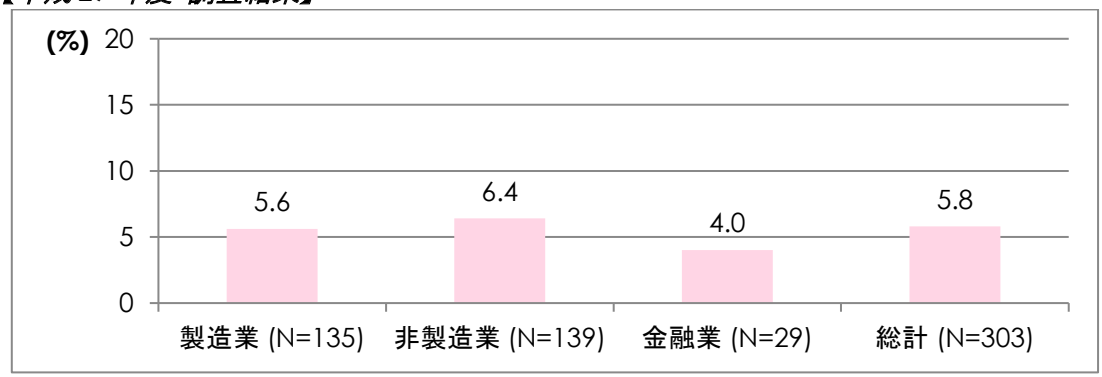
女性監査役比率は全体では 6%で、金融業で若干比率が低めとなっている傾向は、昨年度から変わりません。

図表 38　女性監査役比率（平均）

【平成 28 年度 調査結果】



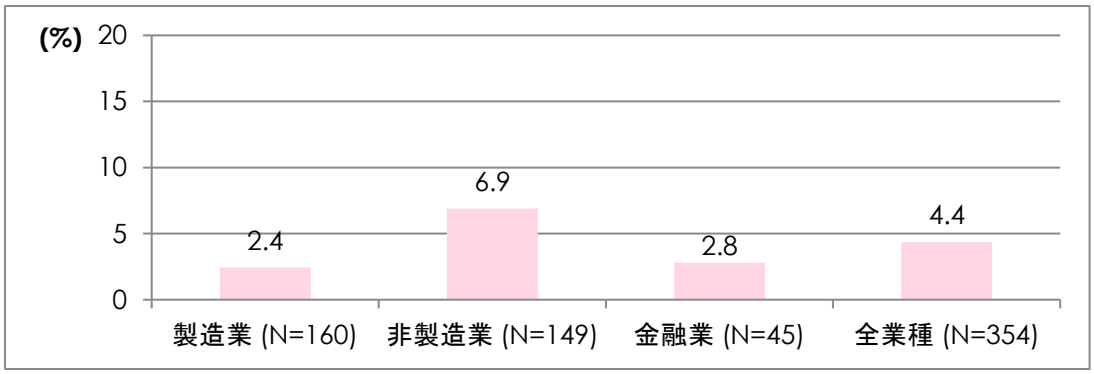
【平成 27 年度 調査結果】



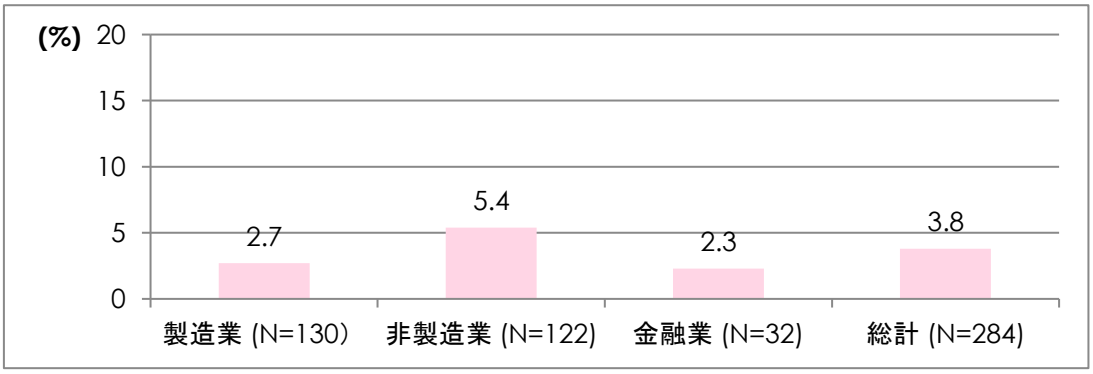
女性執行役員比率は全体で 4%となっています。非製造業で 7%近くなっており、他の業種に比べると高めの割合で女性が配置されているといえます。この傾向も含め、昨年度と大きな変化はありません。

図表 39　女性執行役員比率（平均）

【平成 28 年度 調査結果】

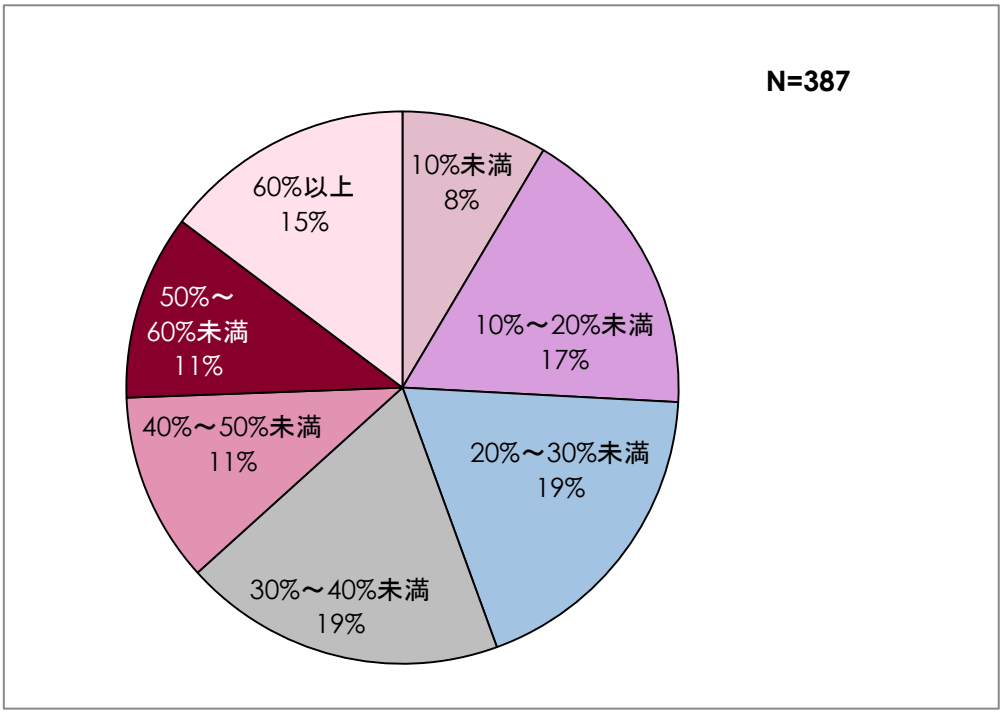


【平成 27 年度 調査結果】



足元の雇用状況を把握するため、新規採用における女性比率を調査したところ、20~30%未満、30~40%未満の企業がそれぞれ 19%、ついで 10~20%未満の企業が 17%となっており、平均は 35%でした。

図表 40　新規採用における女性比率

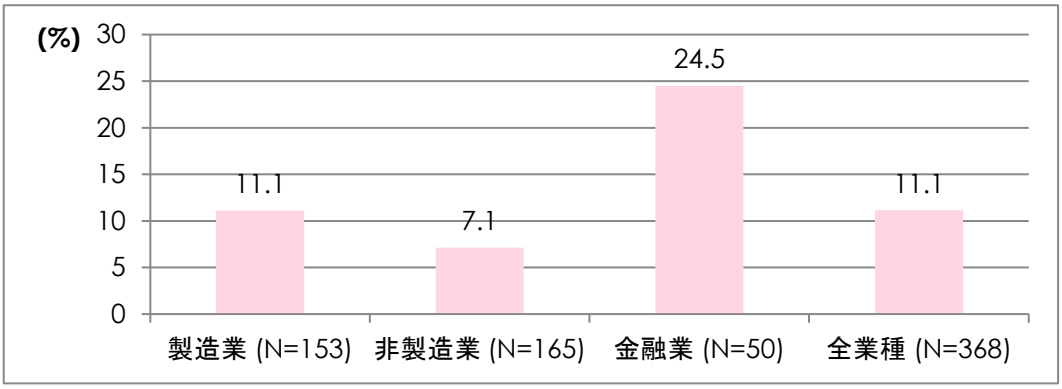


■ 4-4. 実績 - 仕事と家庭との両立サポート

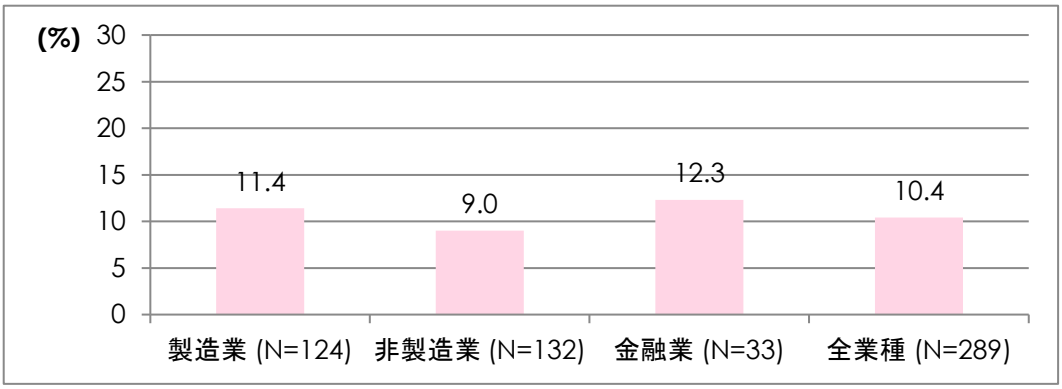
「男性による育児休業取得率」の全業種平均は 11%です。前年度に比べて金融業で大きく伸び、24%となりました。製造業、非製造業では大きな変化はなく、業界で取組促進意識に差が出てきた可能性があります。

図表 41　男性による育児休業取得率

【平成 28 年度 調査結果】



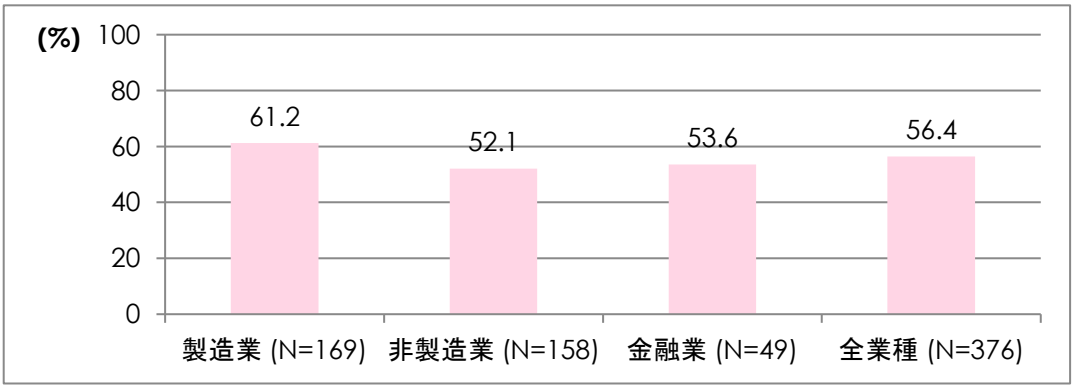
【平成 27 年度 調査結果】



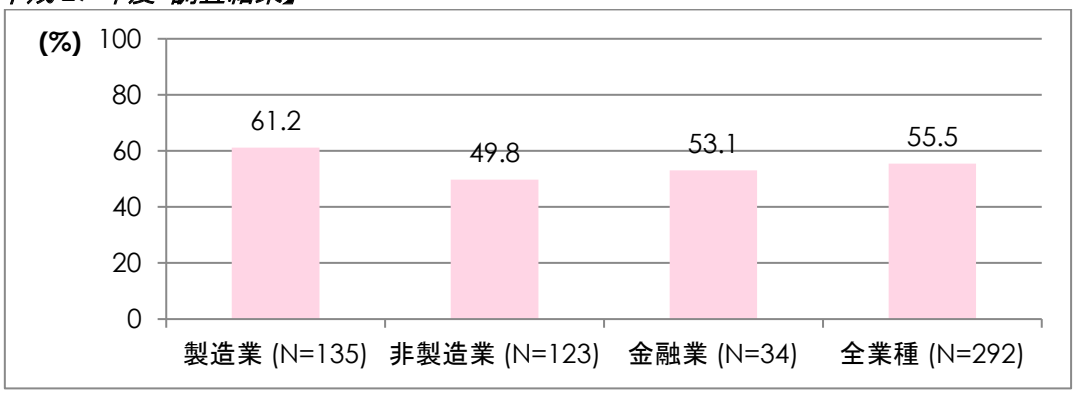
有給休暇取得率は 56%で、昨年度から大きな変化はありませんでした。有給休暇取得率については、非製造業と金融業が 50%強であるのに対し、製造業が 61%と比較的高い割合となっている傾向も、昨年度と大きく変わりません。

図表 42　有給休暇取得率

【平成 28 年度 調査結果】



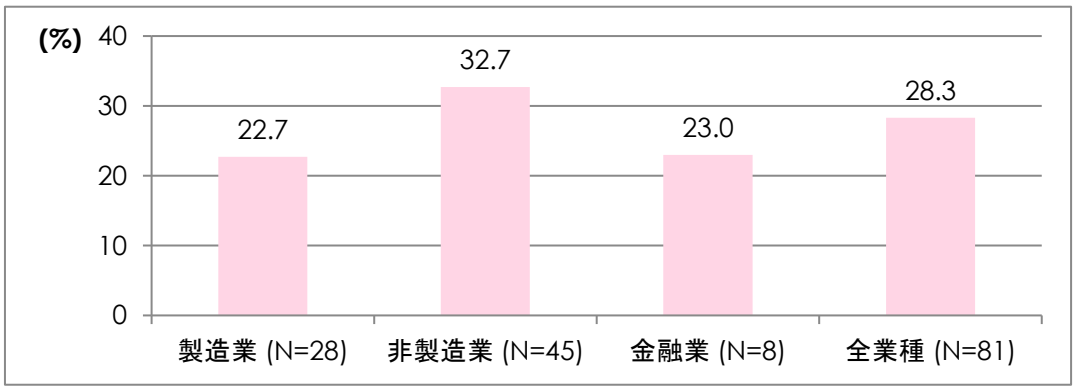
【平成 27 年度 調査結果】



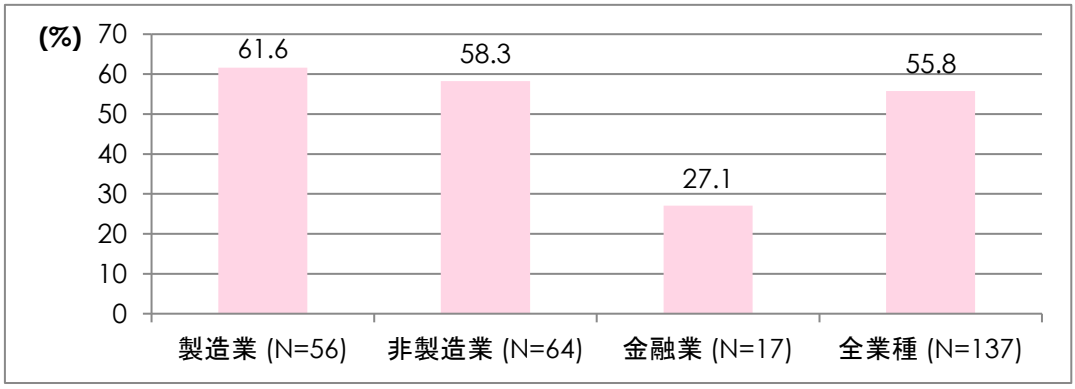
また、柔軟な勤務時間や勤務場所を認める制度の活用率はそれぞれ 28%、55%でした。

柔軟な勤務時間については、金融業での活用率が低いものの、製造業、非製造業では 6 割前後の利用率となっています。

図表 43　柔軟な勤務制度（勤務場所）の活用率



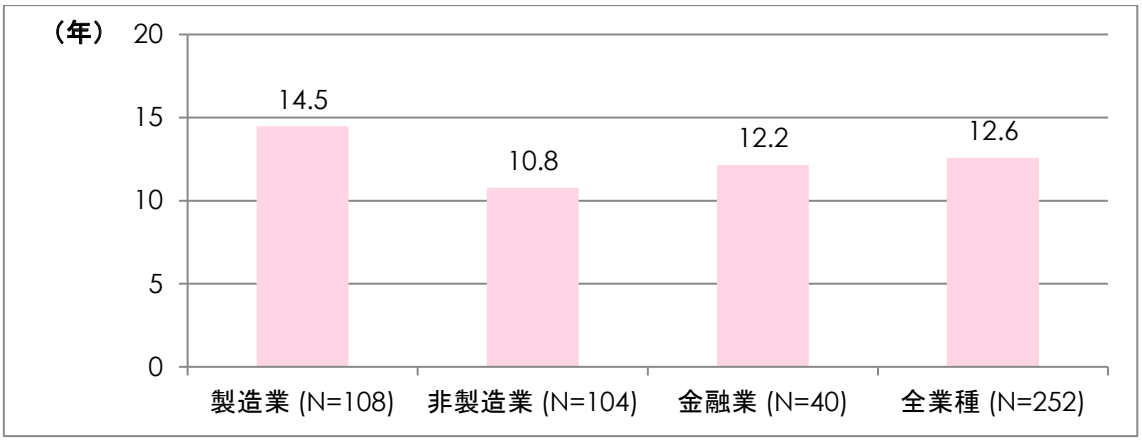
図表 44　柔軟な勤務制度（勤務時間）の活用率



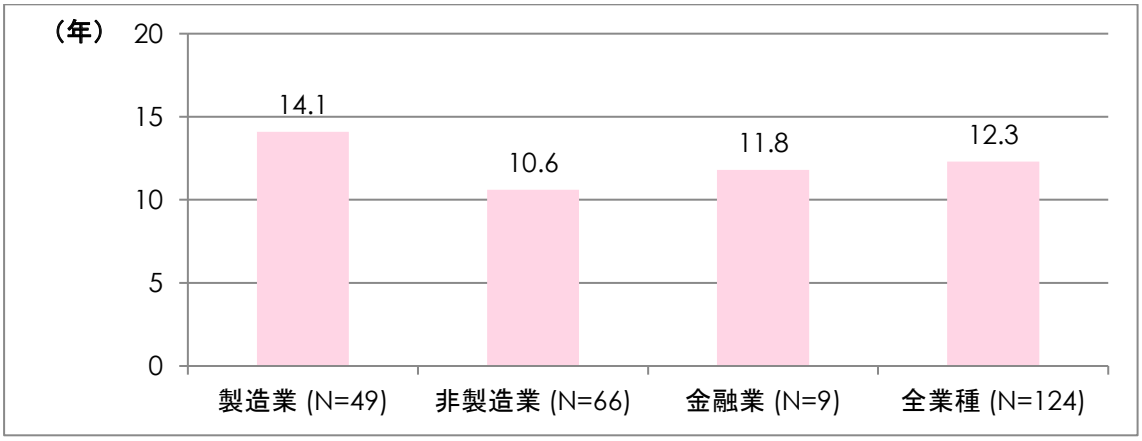
女性従業員の平均勤続年数は 12 年であり、昨年度と大きな違いはありません。男性従業員と女性従業員の平均勤続年数の差をみると、金融業で若干差が広がり 4.5 年、製造業と非製造業では 3 年程度、女性従業員の勤続年数が男性より短くなっています。

図表 45　女性従業員勤続年数（平均）

【平成 28 年度 調査結果】

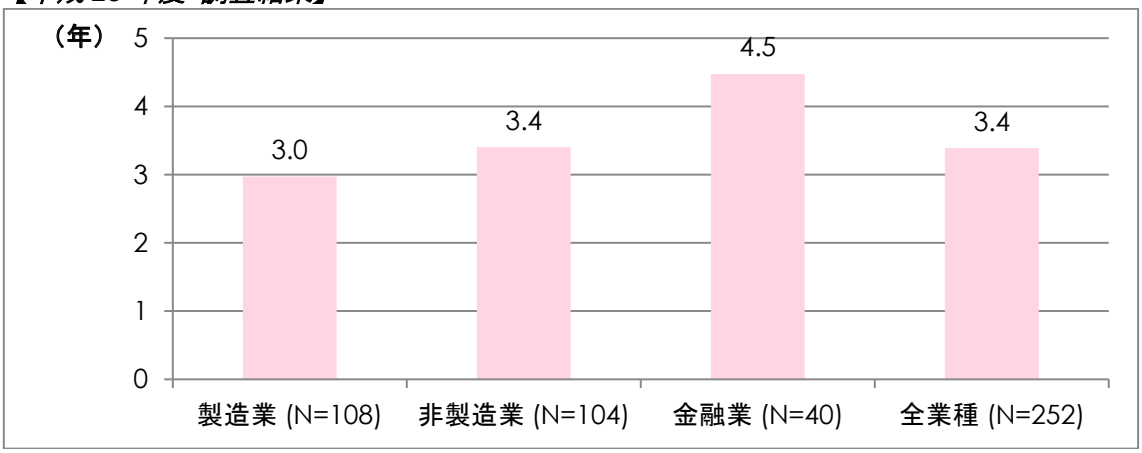


【平成 27 年度 調査結果】

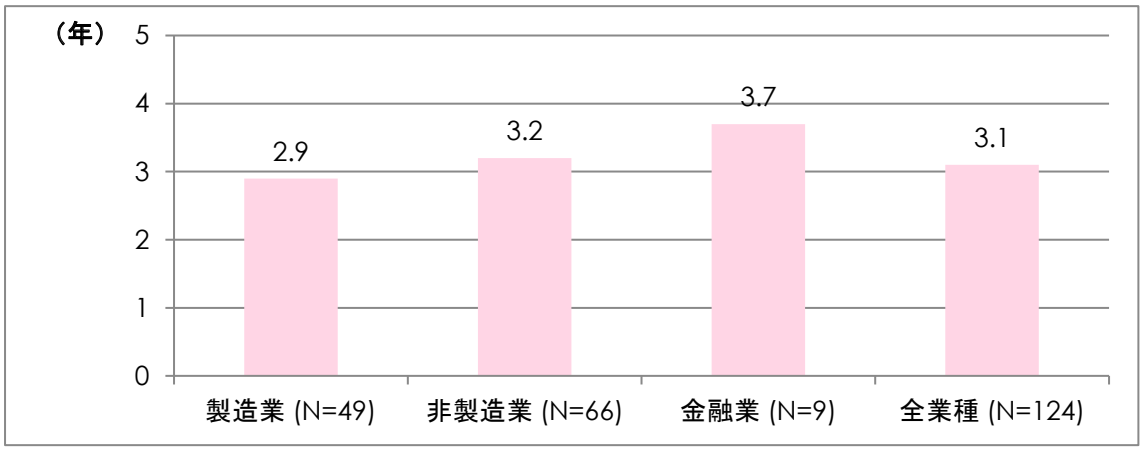


図表 46　男性従業員と女性従業員の平均勤続年数の差（男性勤続年数－女性勤続年数）

【平成 28 年度 調査結果】



【平成 27 年度 調査結果】



5. 注目企業

従来のスコアリングによる評価を踏まえた選定結果に加えて、今年度は、女性の活躍推進に向けた企業の具体的取組を「注目企業」として紹介します。「なでしこ銘柄」選定に関する女性活躍度調査に「注目企業」選考のための「自由記述欄」を用意し、取組事例についてご回答頂いた企業の中から、特徴的な取組を選んでいます。

1.女性リーダーの育成強化

なでしこ銘柄企業を中心に、将来の経営を担う多様な人材として、女性に対する育成が強化されています。経験の不足を補う研修とともに人事部や管理職も含めた丁寧なフォローアップで意識改革を行い、着実なキャリアアップに結びつけている例が見られます。

■ 積水ハウス(株)

2014 年から 3 年連続開講している「積水ハウスウィメンズカレッジ（女性管理職研修）」では、約 2 年間かけて、座学のみならず実践問題解決のカリキュラムを実施。プログラムには、経営層へのプレゼンテーションまでが組み込まれ、これまでに受講者から管理職が 17 名登用されている。中には、新モデルの提案による業績向上など、実践成果が新しいビジネスチャンスに繋がっている。

積水ハウス ウィメンズ カレッジの概要

（出所）積水ハウスホームページ（http://www.sekisuihouse.co.jp/sustainable/diversity/objective1/index.html）

■ トッパン・フォームズ(株)

女性管理職層育成プログラムでは、受講対象者に加え、受講者の上司を対象とした研修も合わせて実施。日常業務の中で管理職としての実力が身につくよう、上司の意識改革や部下指導・育成力も高めている。さらに、管理職層昇格後も、女性管理職の定着と将来の部長・役員を目指す女性を増やすために、フォローアップ研修を実施している。

研修の様子

（出所）トッパン・フォームズホームページ（http://www.toppan-f.co.jp/csr/dc/activities.html）

■ 富士通(株)

ＯＪＴとＯｆｆ－ＪＴをミックスした女性リーダー育成プログラムを実施。「職場実践コース（ＯＪＴ）」では、自部門及び関連部門の幹部社員のビジネス遂行現場に同行し、上級管理職の言動のシャドウイング（観察）を行う他、所属長の指導の下、従来の業務の枠を一歩踏み出した新たな経験を重ねることで、自身の経験値を積んでいる。これまでの受講者数は約 300 名に上り、修了者の 6 割以上が受講後に昇格している。

研修の様子

（出所）富士通ホームページ（http://www.fujitsu.com/jp/about/csr/employees/diversity/）

2.男性から変える働き方

なでしこ銘柄では、女性だけでなく、男性のワーク・ライフ・バランスにも注目しています。企業において、男性の育児休業取得率を向上させる取組をはじめ、男性社員の家事・育児参加を促し、社員全体での働き方改革に繋げる動きが広がっています。

■ 富士電機（株）

男性社員の配偶者の出産を把握した時点で、本人とその上司に人事部門よりお知らせメールを配信し、「配偶者出産休暇」等の育児支援制度の内容・手続きの紹介や、上司への理解と協力を依頼することによって、制度の積極的な活用を促している。他、各事業所に設置の「イクメン相談窓口」では、問合せ対応に加え、啓発ポスター掲示やイクメンセミナーの実施等、男性の育児参画を促進する風土づくりに工夫を凝らしている。

男性育児参画ポスター

（出所）富士電機ホームページ（https://www.fujielectric.co.jp/about/csr/with_employee/work-lifebalance.html）

■ ＴＯＴＯ（株）

男性の家事育児参画を目的とした取組として、2014 年から男性の料理教室を毎年開催し、家事参画のきっかけ作りとしている。また、パパママ休暇制度を導入し、小学校 6 年生までの子を持つ社員に、土日・祝日を含めた 5 日間の連続取得を奨励。（2016 年度は対象者のうち 20%を超える 450 名が取得。）対象者の取得状況は、定期的に全社部門長会議等で報告し、休暇取得しやすい職場風土作りに繋げている。

男性の料理教室

（出所）ＴＯＴＯ提供資料

■ (株)リクルートホールディングス

全従業員を対象とした学び＆創発の機会を創出する Diversity プログラム「Be a DIVER!（※1）」を毎月開催。今年度は男性育休をテーマにした「男性×育児のリアル」を東名阪、福岡にて計 5 回実施。（男性育休のみならず、働き方、介護、LGBT などをテーマにしたプログラムも展開。）また、一部グループ企業において、「男性育児休業取得制度の必須化」を導入し、子の出生時の特別休暇を従来の 2 日から 20 日に拡充し、うち 5 日取得を必須化とした。（※2）

ダイバーシティ推進プロジェクト「Be a DIVER!」

（出所）
※1：ダイバーシティ推進プロジェクト「Be a DIVER!」
http://www.recruit.jp/company/csr/contribution/beadiver/
※2：実施企業　㈱リクルートコミュニケーションズ、㈱リクルートマーケティングパートナーズ
https://www.rco.recruit.co.jp/pressrelease/2016/160407_RCOpress.pdf

3.子育て支援：企業内保育所の取組

育児休暇からのスムーズな職場復帰を支援するため、事業所内保育所の開設が広がっています。中には、自社に留まらず、地域に開放し社会の子育てを応援する企業も見受けられます。

■ （株）野村総合研究所

2017 年 6 月に事業所内保育所を開設予定。育児休業中の社員の子どもが認可保育所等に入所できなかった場合の復職をバックアップする。個々の希望するタイミングでの復職を可能とすることにより、望まないキャリアブランクを削減。併せて、妊娠中の三者面談・復帰後研修など、個々に合わせたキャリア形成施策にも力を入れ、仕事と育児を両立しながらプロフェッショナルとして活躍できるよう支援していく。

横浜野村ビル内の保育所（イメージ）

（出所）野村総合研究所ホームページ（https://www.nri.com/jp/news/2016/161031_1.aspx）

■ （株）資生堂

従来からの社内保育所カンガルームの近隣企業への開放に加え、2017 年 2 月には株式会社ＪＰホールディングスと事業所内保育所の運営受託を事業の柱とした合弁会社 KODOMOLOGY㈱を設立。資生堂の「美しい生活文化の創造」というミッションの下、仕事と子育て両立の一助となることで、活力に満ち誰もが活躍できる社会の実現に取り組む。

事業所内保育所「カンガルーム汐留」

（出所）資生堂ホームページ（http://www.shiseidogroup.jp/csr/woman/support/）

- 本資料は情報提供のみを目的としたものであり、投資勧誘や特定の証券会社との取引を推奨することを目的として作成されたものではありません。万一、本資料に基づき被った損害があった場合にも、株式会社東京証券取引所、経済産業省、及びみずほ情報総研株式会社は責任を負いかねます。
- 本資料で提供している情報は万全を期していますが、その情報の網羅性・完全性を保証しているものではありません。また、本資料に記載されている内容は将来予告なしに変更される可能性があります。記載している過去の情報は実績であり、将来の成果を予想又は示唆するものではありません。
- 本資料のいかなる部分も一切の権利は、株式会社東京証券取引所、経済産業省、みずほ情報総研株式会社又はその情報提供元に属しており、電子的又は機械的な方法を問わず、いかなる目的であれ無断で複製、転送等はできません。

平成 28 年度　なでしこ銘柄
経済産業省委託事業「平成 28 年度企業における女性活躍推進支援の在り方に関する実態調査」

平成 29 年 3 月発行

（委託）　経済産業省
経済産業政策局経済社会政策室
〒100-8901　東京都千代田区霞が関 1-3-1
電話　03-3501-0650

（受託）　みずほ情報総研株式会社
環境エネルギー第 2 部
〒101-8443　東京都千代田区神田錦町 2-3
電話　03-5281-5285

※　無断転用、無断複製を禁じます。

経済産業省
経済産業政策局経済社会政策室
〒100-8901　東京都千代田区霞が関 1-3-1
電話：03-3501-0650

株式会社東京証券取引所
〒103-8224　東京都中央区日本橋兜町 2-1
電話：03-3666-1361