

令和5年度「なでしこ銘柄」募集要領

令和5年9月

経済産業省

令和5年度「なでしこ銘柄」事業事務局

内容一覧

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

内容一覧

◆ 4. 回答内容の公表とフィードバック.....	35
(1) 結果の公表.....	36
(2) 公表イメージ.....	37
(3) 注目企業について.....	38
(4) フィードバック.....	39
◆ 5. 参考資料.....	40
(1) a. 共通調査票（Excel調査票）の回答のポイント.....	40
(2) b. なでしこ銘柄調査票（Word調査票）の回答のポイント.....	47
(3) 誓約事項の確認.....	54
◆ 調査に関するお問い合わせ先.....	56

1. 概要

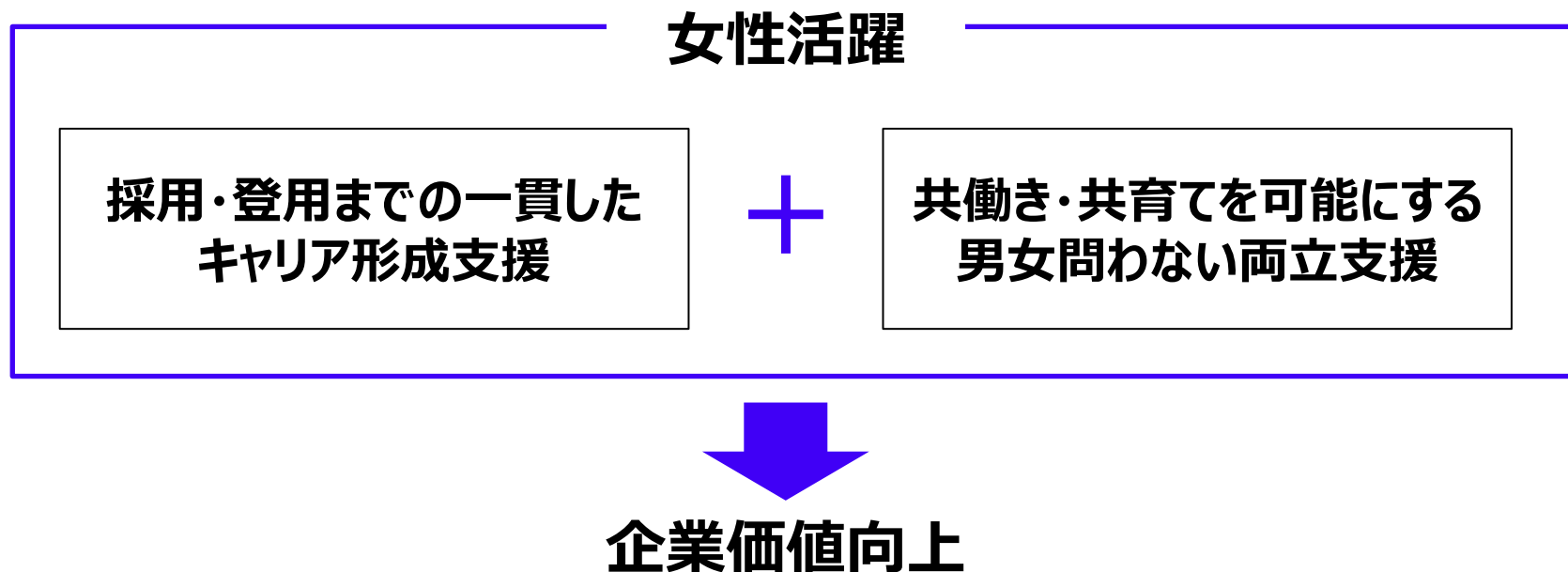
(1) 「なでしこ銘柄」とは

- 経済産業省は、東京証券取引所と共同で、平成24年度より「**女性活躍推進**」に優れた上場企業を「なでしこ銘柄」として選定しています。
- 女性活躍の推進に優れた企業を「**中長期の企業価値向上**」を重視する投資家にとって魅力ある銘柄として紹介することを通じて、企業への投資を促進し、各社の取組を加速化していくことを狙いとしています。
- 選定にあたっては、「**女性活躍度調査**」への回答を通じて、業種ごとに選定を行ってきました。
- 令和4年度からは、取組の多寡のみではなく、**企業の経営戦略の中で女性活躍を位置付け、経営層のコミットメントのもと実効性のある取組を行い、その取組の成果を企業価値向上につなげているか**についても評価を行っています。

(2) 令和5年度の実施方針について(1/2)

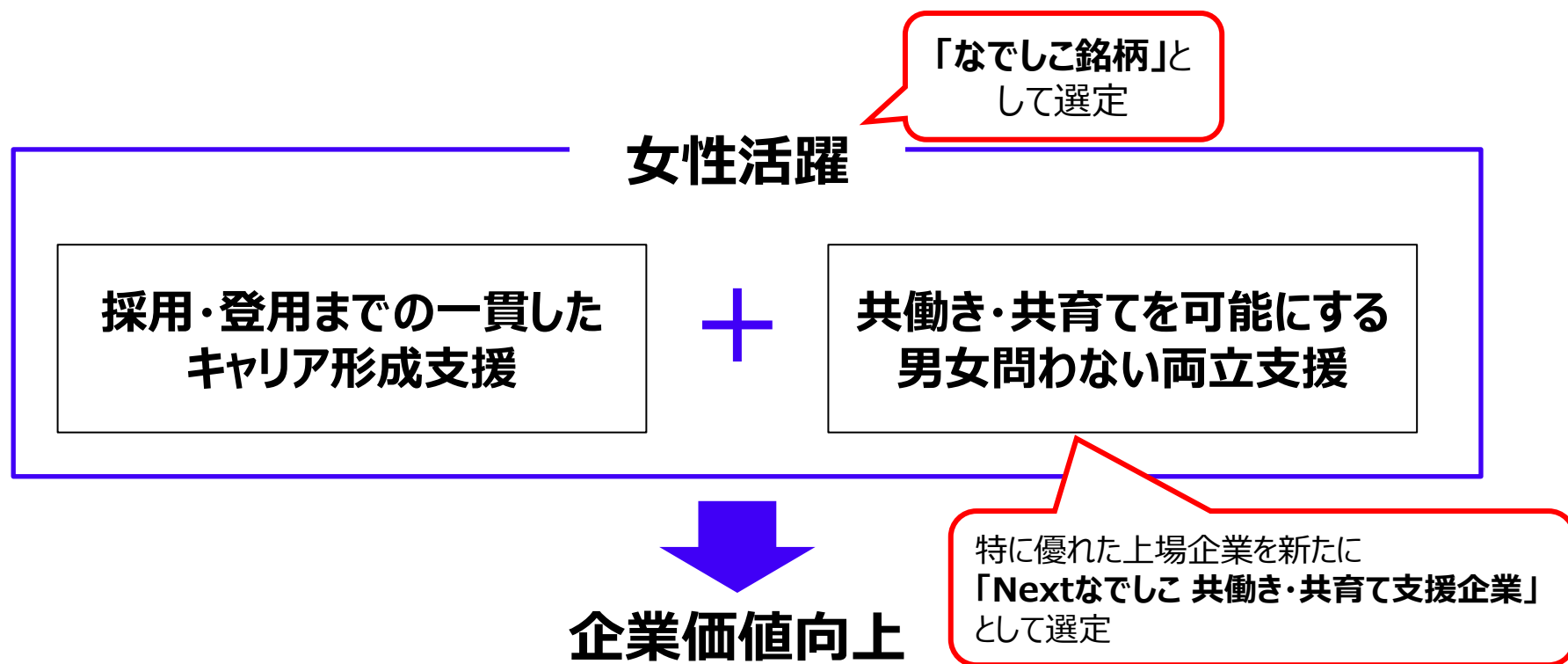
- 企業価値向上につながる女性活躍のためには、「採用から登用までの一貫したキャリア形成支援」と「共働き・共育てを可能にする男女問わない両立支援」を両輪で進めることが不可欠です。
 - ✓ 特に企業の両立支援については、利用者が女性に偏るような制度となっている場合、家事やライフイベント（出産・育児等）と仕事の両立の負担が女性に偏り、女性活躍に結びつかないこともあります。そのため、**男女問わずに希望する人が活用しやすい制度設計にすることが重要です。**

【なでしこ銘柄の目指す姿】



(2) 令和5年度の実施方針について(2/2)

- 令和5年度は、全上場企業※のうち、女性活躍度調査に回答した企業の中から、「キャリア形成支援」及び「共働き・共育て支援（男女問わない両立支援）」を両輪で行い女性活躍を推進する企業を「**なでしこ銘柄**」として選定します。
- また、「共働き・共育て支援（男女問わない両立支援）」に関する取組が特に優れた上場企業を、新たに「**Next なでしこ 共働き・共育て支援企業**」として選定します。
- 「なでしこ銘柄」に選定された企業は、「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」には選定されません。



(3) 「なでしこ銘柄」選定のポイント

- 以下に基づき、**最大30社程度**を選定します。
- **昨年度に引き続き、経営戦略と女性活躍を含む人材戦略の結びつき 及び非財務情報開示を重視します**
 - ◆ 自社の経営戦略の中で女性活躍をどう位置付け、その取組の成果をどのように企業価値につなげているか、企業独自のストーリーや情報開示の考え方を評価対象とします。
 - ◆ 情報開示の重要性に鑑み、回答企業の女性役員比率等の定量情報と、「なでしこ銘柄」選定企業の経営戦略における女性活躍の位置づけ等の定性情報を公開します。
- **共働き・共育て支援（男女問わない両立支援）に関する項目を評価対象として拡充します**
 - ◆ 企業価値向上につながる女性活躍のためには、「採用から登用までの一貫したキャリア形成支援」と、「共働き・共育て支援（男女問わない両立支援）」を両輪で進めることが重要です。
 - ◆ 今年度は、「共働き・共育て支援（男女問わない両立支援）」に関する項目を拡充し、評価対象とします。
- **業種分類及び選定企業数の見直しを行います**
 - ◆ 令和4年度は17業種から1社ずつ17社を選定しましたが、女性活躍に関して優れた取組を行う企業が適切に資本市場から評価されるように、令和5年度は**18業種から最大30社程度を選定**します。（詳細P13）

(4) 「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」選定のポイント

□ 以下に基づき、**20社程度**を選定します。

□ **女性活躍推進に向け、「共働き・共育て」を可能にする男女問わない両立支援を行っているかを重視します**

- ◆ 前提として、**希望する働き方やライフイベントは人によって様々で、どんな選択も尊重されるべきですが、出産・育児等を希望する女性のキャリアの中断は、女性活躍が進まない要因の1つとなっています。**
- ◆ その解消のためには、前述の通り、キャリア形成支援と両輪で、「**共働き・共育て**」を可能にする**男女問わない両立支援**の取組を進める必要があります※。このため、こうした取組を行う企業を「**Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業**」として令和5年度から新たに選定します。
- ◆ 企業価値向上につながる女性活躍のためには、共働き・共育て支援（両立支援）のみならず、キャリア形成支援も両輪で行う必要があるため、**キャリア形成支援についても一定程度評価の対象**とします。

□ **「共働き・共育て」の選択がしやすい企業は、全ての従業員にとって働きやすい企業です**

- ◆ 「共働き・共育て」の選択がしやすい企業は、「共働き・共育て」という選択に限らず、自分が望む働き方を選択できる、働きやすい企業でもあります。
- ◆ 共働き・共育てに特化した支援のみならず、**全ての従業員が働きやすい環境づくりや、全ての従業員が自律的にキャリアを形成しやすい環境づくり**もあわせて行っていることを評価対象とします。

※【共働き・共育て社会の実現に向けた取組の加速】

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

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

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

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

(5) 応募方法(1/2)

□ 令和5年度は3つの応募パターンがあります。

1

「なでしこ銘柄」と
「共働き・共育て支援企業」
の両方に応募

2

「なでしこ銘柄」のみに応募

3

「共働き・共育て支援企業」
のみに応募

【補足】

- ◆ 「なでしこ銘柄」と「共働き・共育て支援企業」の**いずれかのみに応募も可能**です。
- ◆ 「なでしこ銘柄」と「共働き・共育て支援企業」の**両方への応募も可能**です。
- ◆ 「なでしこ銘柄」に選定された企業は、「共働き・共育て支援企業」には選定されません。
- ◆ 「「なでしこ銘柄」のみに応募」を選択した場合、「なでしこ銘柄」に選定されなかった場合でも「共働き・共育て支援企業」の選定対象にはなりません。

(5) 応募方法(2/2)

- 令和5年度「なでしこ銘柄」「共働き共育て支援企業」選定にあたっては女性活躍度調査への回答が必要です。
- 調査票構成と回答対象は下記のとおりです。

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

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

2. 「なでしこ銘柄」及び 「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」 の募集

(1) 「なでしこ銘柄」及び「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」の募集概要

- 令和5年度「なでしこ銘柄」及び「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」の募集は下記のとおり実施します。
- 令和5年度「女性活躍度調査」への回答をもって「なでしこ銘柄」、「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」への応募いたします。



項目	両方へ応募	「なでしこ銘柄」のみに 応募	「Nextなでしこ 共働き・共育 て支援企業」のみに応募
対象 企業	令和5年（2023年）9月27日時点で東京証券取引所のプライム市場・スタンダード市場・グロース市場に上場している全ての企業（外国株を含む）（約3,900社）		
応募 期間	令和5年（2023年）9月27日（水）10:00開始 令和5年（2023年）11月9日（木）16:00締切（厳守）		
応募 方法	調査票の電子ファイルを経済産業省ホームページ （ https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/nadeshiko.html ）よりダウンロードし、令和5年度「なでしこ銘柄」事務局（ nadeshiko20@jp.ey.com ）までメールで提出		
応募 書類	調査票の電子ファイル2点 a.共通調査票（Excel調査票） b.なでしこ銘柄調査票（Word調査票）		調査票の電子ファイル1点 a.共通調査票 （Excel調査票）

(2) 「なでしこ銘柄」及び「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」 業種分類と選定数について

- 令和5年度は、TOPIX-17の業種区分を基に、業種別企業数等を考慮の上、「**情報通信・サービスその他**」業種を「**情報通信**」業種と「**サービスその他**」業種に分割して、計18業種としております。（下表参照）
 - ✓ 自社の業種を調べる方法の一例を以下に記載します。
 - ① [東証上場会社情報サービス](#)にて自社情報を検索し、業種分類（※東証業種別株価指数（33業種区分））を確認
 - ② [東証業種別株価指数（33業種区分）とTOPIX17シリーズ（17業種区分）の対応](#)を照会
- 令和5年度は、女性活躍に関して優れた取組を行う企業が適切に資本市場から評価されるよう、選定枠を見直し、**18業種から最大30社程度**（1業種1～2枠程度）の選定を行います。
- 「**Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業**」については、**20社程度**（1業種の上限は2社）の選定を行います。

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

(3)「なでしこ銘柄」及び「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」の応募方法

ご応募の流れ

該当の電子調査票をダウンロード⇒回答⇒メールで提出

9月27日（水）
AM10時
より応募開始

経済産業省ホームページにアクセス

令和5年度「なでしこ銘柄」の応募URL：

<https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/nadeshiko.html>

※依頼状の発送はございませんのでご注意ください。

※また、東京証券取引所より、調査開始時に上場企業宛て通知も行います。

①両方へ応募

②「なでしこ銘柄」のみに応募

③「共働き・共育て支援企業」のみに応募

- a. 共通調査票（Excel）、
- b. なでしこ銘柄調査票（Word）を
ダウンロードし、回答を入力

- a. 共通調査票（Excel）をダウンロードし、
回答を入力

※人事部署に加え、I Rや経営層に近い部署とも連携してご回答いただくことを想定しています。

回答入力後、令和5年度「なでしこ銘柄」事業事務局宛に、
回答した調査票ファイルをメールで提出

宛先：nadeshiko20@jp.ey.com

※原則として土・日・祝日を除く1営業日以内に受領のご連絡をいたします。

(4) 選定までのスケジュール

日時	プロセス	備考
令和5年9月27日（水）	応募開始	メール添付でのみの受付となります。
令和5年11月9日（木）	応募締切 （16：00締切、厳守）	
令和5年11月～ 令和6年2月	審査期間	必要に応じて、内容確認を行う場合がございます。
令和6年2月下旬～ 3月上旬	「なでしこ銘柄」選定企業決定 「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」選定企業決定	選定結果に関わらずご担当者様にメールで結果をお知らせいたします。
令和6年3月下旬	「なでしこ銘柄」ロゴマーク送付 「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」ロゴマーク送付	選定された企業のご担当者様にメールでご連絡させていただきます。
令和6年3月下旬	発表会実施・選定企業公表	- 下記の4点を公表します。 ※公表希望企業のデータのみ ✓ a.共通調査票（Excel調査票）回答企業 定量データ一覧 ✓ 「なでしこ銘柄」選定企業事例集 ✓ 「共働き・共育て支援企業」選定企業事例集 ✓ 事業概要・結果報告レポート - a.共通調査票（Excel調査票）の回答企業に対して、セルフチェックシートをご送付いたします。 - 選定企業をお招きして発表会を開催予定です。

3. 応募書類の回答方法

(1) 「なでしこ銘柄」及び「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」 審査の主な流れ

対象：全上場企業 約3,900社

令和5年9月27日付において東京証券取引所の
プライム市場・スタンダード市場・グロース市場に
上場している全ての企業（外国株を含む）

応募

応募企業

スクリーニング

審査対象企業

審査

なでしこ銘柄
30社程度
(18業種1~2枠程度)



**Nextなでしこ
共働き・共育て支援企業※**
20社程度
(1業種の上限は2社)

(※) ロゴは選定時に公表予定

「なでしこ銘柄」、「共働き・共育て支援企業」共通

【回答必須項目】

- 全ての企業の回答が必須となる項目を設けています。
- 詳細はP18~P19、P24およびP25を参照ください。

【スクリーニング基準】

- 基準を設け、スクリーニングを行います。
- 詳細はP18~P25を参照ください。

応募対象により異なる

下記の調査票の回答内容をスコアリングし、審査を行います。

【なでしこ銘柄】

a. 共通調査票(Excel)、b. なでしこ銘柄調査(Word)

【Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業】

a. 共通調査票(Excel)

<注意事項>

- ①法令遵守状況その他社会通念に照らしてふさわしくないと判断される場合には、選定されません。
- ②選定後に、女性活躍に関するスコアの前提となった情報や法令遵守状況に関する情報が虚偽であったことが判明した場合や、法令遵守状況その他社会通念に照らしてふさわしくないと判断される事実が生じた場合には、選定を取り消すことがあります。

(2) a.共通調査票(Excel調査票)の構成と審査(1/7)

- a.共通調査票（Excel調査票）は、「なでしこ銘柄」及び「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」どちらに応募する場合も提出いただきます。
- 本調査票は、女性活躍推進の状況及び、経営戦略と紐付いた両立支援の取組を確認するため、資本市場、労働市場のニーズを反映した項目を設定しています。
- 以下の回答必須項目と、P17～P23までに記載の、①キャリア形成支援の推進状況に関する項目（定量）、②共働き・共育て（両立支援）の推進状況に関する項目（定量）、③経営戦略と紐付いた共働き・共育て（両立支援）に向けた取組（定性・選択式）から構成されています。

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

回答必須項目（1／2）				
項目		スクリーニング	スコアリング	結果公表
応募対象	「なでしこ銘柄」への応募有無	—	—	★
	「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」への応募有無	—	—	★
基本情報	企業名（正式名称）	—	—	★
	業種	—	—	★
	証券コード	—	—	★
	女性活躍推進等に関する開示媒体（URL）	—	—	★
	直近の会計年度末の年月	—	—	★
	組織形態	—	—	—
	回答範囲企業	—	—	★
	回答内容の公表への同意	●	—	—

(2) a.共通調査票(Excel調査票)の構成と審査(2/7)

■ (続き)

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

回答必須項目 (2/2)				
項目		スクリーニング	スコアリング	結果公表
女性活躍推進における情報開示の状況	女性活躍推進法に基づく行動計画の策定有無	●	—	—
	「女性の活躍推進企業データベース」における女性管理職比率の開示	●	—	—
女性取締役数	取締役数、うち女性 (自社単体)	●	—	—

①キャリア形成支援の推進状況に関する項目 (1 / 3)				
役員等における女性の活躍状況	回答範囲企業の形態 (監査役会設置会社ないし委員会設置会社)		—	—
	実数	取締役数、うち女性	—	—
		うち社内取締役数、うち女性	—	—
		監査役数、うち女性	—	—
		執行役数、うち女性	—	—
		執行役員数、うち女性	—	—
	比率 ※ 1	役員に占める女性の割合 ※ 2	—	○ ★
		取締役に占める女性の割合	—	○ ★
		社内取締役に占める女性の割合	—	○ ★
		執行役員に占める女性の割合	—	○ ★

(※ 1) 比率については調査票上で自動計算されます。そのため、各社の公表データと必ずしも一致しない場合があります。
(※ 2) 「役員に占める女性の割合」は、女性取締役・女性監査役・女性執行役 (指名委員会等設置会社の場合のみ該当) の比率を自動計算した値です。

(2) a.共通調査票(Excel調査票)の構成と審査(3/7)

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

①キャリア形成支援の推進状況に関する項目（2／3）				
項目		スクリーニング	スコアリング	結果公表
会社全体における女性の活躍状況	実数	管理職数、うち女性	—	—
		課長相当職数、うち女性	—	—
		係長相当職数、うち女性	—	—
		正社員採用数、うち女性	—	—
		正社員数、うち女性	—	—
		執行役員に昇進した人数、うち女性	—	—
		課長相当職に昇進した人数、うち女性	—	—
	比率 ※	管理職に占める女性の割合	—	○★
		係長相当職に占める女性の割合	—	○★
		正社員採用に占める女性の割合	—	○★
		正社員に占める女性の割合	—	○★
		係長相当職のうち、課長相当職に昇進した比率の男女差異	—	○★
		管理職のうち、執行役員に昇進した比率の男女差異	—	○★
		男女の管理職比率の差異	—	—★
		正規雇用の男女の賃金の差異	—	○★
		非正規雇用の男女の賃金の差異	—	—★
	—	男女の賃金の差異についての説明	—	—★

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

(2) a.共通調査票(Excel調査票)の構成と審査(4/7)

■ (続き)

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

①キャリア形成支援の推進状況に関する項目（3／3）				
項目		スクリーニング	スコアリング	結果公表
女性管理職 比率経年変化(参考情報)	直近会計年度の女性管理職比率 ※	—	—	—
	5期前の女性管理職比率	—	—	—
	10期前の女性管理職比率	—	—	—
	5期間の女性管理職比率の変化率 ※	—	—	★
	10期間の女性管理職比率の変化率 ※	—	—	★
	数値の説明	—	—	★

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

(2) a.共通調査票(Excel調査票)の構成と審査(5/7)

■ (続き)

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

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

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

(2) a.共通調査票(Excel調査票)の構成と審査(6/7)

■ 経営戦略と紐付いた共働き・共育て（両立支援）に関する取組の実施状況について、下記項目で構成しています（定性・選択式）。※回答対象は、直接雇用関係のある従業員のうち正社員とします。

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

③経営戦略と紐付いた共働き・共育て（両立支援）に向けた取組（定性・選択式）			スクリーニング	スコアリング	結果公表
項目					
共働き・共育てを可能にする取組の導入・実施状況	全ての従業員が働きやすい制度の導入	育児・介護以外でも理由を問わず従業員の希望に応じて働く時間を選べる制度	—	○	—
		育児・介護以外でも理由を問わず従業員の希望に応じて働く場所を選べる制度	—	○	—
		働く時間を削減するための制度・取組	—	○	—
	全ての従業員の自律的なキャリア形成支援		—	○	—
	共働き・共育ての実現に向けた支援		—	○	—
	意識改革・風土醸成		—	○	—
共働き・共育ての実現に向けた制度・取組の推進状況	全ての従業員のエンゲージメント向上の推進		—	○	—
	共働き・共育てを可能にする全ての従業員の働きやすさ実現の推進		—	○	—
	共働き・共育てを可能にする全ての従業員の自律的なキャリア形成支援の推進		—	○	—

(2) a.共通調査票(Excel調査票)の構成と審査(7/7)

■ (続き)

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

その他項目（1／1）				
項目		スクリーニング	スコアリング	結果公表
その他	えるぼし・くるみんの取得状況	—	—	★
	法令遵守状況（※）	●	—	—
	反社会的勢力とのつながりがいいこと（※）	●	—	—
ご連絡先	ご担当者ご連絡先	—	—	—
アンケート	女性従業員特有の健康課題を解決し、より女性が活躍しやすい環境作りを行うためフェムテックの活用等の取組をしていますか。	—	—	一部企業
	男性従業員の育児休業取得を促進するために、貴社においてどのような取組を行っていますか。	—	—	一部企業
事務局にて確認	直近3年平均ROE（自己資本利益率）	●	—	—

（※）回答必須項目となります。必ずご回答ください。

(3) 回答必須項目・スクリーニング基準一覧 (「なでしこ銘柄」及び「Next なでしこ 共働き・共育て支援企業」共通)

■ a.共通調査票のうち、選定に係る回答必須項目、スクリーニング基準は以下のとおりです。
必ずご回答ください。

回答必須項目	設問番号
応募対象	0.1, 0.2
企業名等	1.1～1.7
回答内容の公表への同意	1.8
女性活躍推進法に基づく行動計画の策定 厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」における女性管理職比率の開示	2.1 2.2
上場企業単体ベースの女性取締役数	3
法令遵守状況	11
反社会的勢力とのつながりがないこと	12
スクリーニング基準	設問番号
直近3年平均ROEがマイナスではない ※ROE：自己資本利益率	－
回答内容の公表に同意する	1.8
女性活躍推進法に基づく行動計画を策定している（従業員数101人以上の企業）	2.1
厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」で女性管理職比率を開示している	2.2
上場企業単体ベースにおいて、女性取締役が1名以上いる（社内取締役、社外取締役は問わない）	3
法令が遵守されていること	11
反社会的勢力とのつながりがないこと	12

(4) a.共通調査票(Excel調査票)の記入方法(1/5)

令和5年度女性活躍調査 a.共通調査票

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

- ①【キャリア形成支援の推進状況に関する項目】
- ②【共働き・共育て(両立支援)の推進状況に関する項目】
- ③【経営戦略と紐付いた共働き・共育て(両立支援)に向けた取組】

【回答の定義】公表時は下記の回答の定義がわかるように公表を行いますので、回答の際もこちらの定義に合わせてください。

- ・制度・役職が存在しない場合：「なし」と入力
- ・制度・役職は存在するが該当がない場合：「0」と入力
- ・制度・役職は存在するが回答を控えたい場合：(空欄)

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

【凡例】

スクリーニング項目：●
スコアリング項目：○
結果公表項目：★

【回答必須項目】

0 応募対象をご記入ください。

0.1 令和5年度「なでしこ銘柄」へのご応募 ★

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

0.2 令和5年度「Nextなでしこ 共働き共育て支援企業」へのご応募 ★

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

1 貴社の基本情報をご記入ください。

直近の情報を記載してください。

※直近の情報は、本調査の調査票ご提出時点を指します。

- 1.1 企業名(正式名称) ★
- 1.2 業種 ★ ※自社の業種の調べ方は募集要領P13をご確認ください。
- 1.3 証券コード(4桁) ★
- 1.4 女性活躍推進等に関する開示媒体(URL) ★
- 1.5 貴社の直近の会計年度末の年月をご記入ください。★
(備考欄)

1.6 組織形態と、本調査におけるご回答範囲についてお答えください。

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

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

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

1.8 「なでしこ銘柄」または「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」に選定された企業及び本項目に同意いただいた企業については、社名および本調査票の一部内容を公表させていただきます。公表に同意いただけますか。●

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

選択してください

◆「なでしこ銘柄」と「共働き・共育て支援企業」への応募有無をそれぞれ選択してください。

◆企業の基本情報を回答欄に記入してください。
◆業種について、令和4年度からの変更点として、「情報通信・サービスその他」業種を「情報通信」業種と「サービスその他」業種に分割しております。記入の際にはご注意ください。

◆a.共通調査票の回答結果の公表希望について、選択してください。
◆回答内容の公表への同意がない場合、「なでしこ銘柄」と「共働き・共育て支援企業」の選定対象外となります。

(4) a.共通調査票(Excel調査票)の記入方法(2/5)

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

※直近の実績とは、本調査の調査票ご提出時点を指します。

※回答範囲企業の合算数をご回答ください。

※取締役または監査役を同一人物が兼務している場合でも、役職ごとに一人分とカウントしてください。

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

4.2 取締役数		名	うち女性取締役数		名
4.3 4.2のうち、社内取締役		名	うち女性社内取締役数		名
4.4 監査役数		名	うち女性監査役数		名
4.5 執行役数 ※指名委員会等設置会社の場合以外は「0」を入力		名	うち女性執行役数		名
4.6 執行役員数		名	うち女性執行役員数		名

(1) 役員に占める女性の割合 ○★	#DIV/0!	%	※自動計算 ※指名委員会等設置会社の場合は「執行役」も含みます
(2) 取締役に占める女性の割合 ○★	#DIV/0!	%	※自動計算
(3) 社内取締役に占める女性の割合 ○★	#DIV/0!	%	※自動計算
(4) 執行役員に占める女性の割合 ○★	#DIV/0!	%	※自動計算

◆黄色のセルが回答記入欄です。
「ご回答に際しての前提」、「用語定義」のシートをご確認の上、データの入力をお願いいたします。

◆水色の欄は自動計算されます。
直接入力できません。

8.2 全ての従業員の自律的なキャリア形成支援 ○

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

その他に「1」を記入した場合はその内容を必ず記述してください。一

◆「共働き・共育て」の取組の有無について、当てはまる選択肢に「1」を選択してください。

※a.共通調査票（Excel調査票）項目の③経営戦略と紐付いた共働き・共育て（両立支援）に向けた取組（定性・選択式）の回答対象は直接雇用関係のある従業員のうち正社員とします。

(4) a.共通調査票(Excel調査票)の記入方法(3/5)

③【経営戦略と紐付いた働き・育て（両立支援）に向けた取組】（定性・選択式）※直接雇用関係のある従業員のうち正社員を対象とした取組をご回答ください。

8 貴社における、下記の取り組みに関して該当するものをご回答ください。（設問の趣旨は募集要領P6～8、P33をご確認ください。）
あてはまるものを全てに「1」を入力し（複数回答可）、「その他」に「1」を入力した場合は必ずその内容について記述してください。

8.1 全ての従業員が働きやすい制度

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

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

◆選択肢にない取組を実施している場合は「その他」に「1」を入力し、下の欄に主たる取組内容を1つのみ簡潔に記入してください。
※その他を選択した場合、内容の記述は必須となります。

◆「開示媒体」の欄がある設問では調査票中に別枠（注）で示されているものから選んで記号を記入してください。当てはまる選択肢に「1」を記載していた場合でも、開示媒体に記載がない場合は加算対象外となります。

※例えば「b. アニュアルレポート・統合報告書」と「d. 有価証券報告書」にて開示している場合は回答欄に「b,d」と記入してください。

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

(a) 経営トップが自ら、全ての従業員の働きやすさの実現の重要性・意義についてメッセージを発信するなど、社内全体の取組をリードしている		【開示媒体】注
(b) 経営戦略において全ての従業員の働きやすさの実現がなぜ重要であるかを言葉で明確化し、発信している		
(c) 全ての従業員の働きやすさの実現に関する取組の実施と、自社の企業価値向上との繋がりについて、指標等を用いてモニタリングをし、その評価結果を取りまとめている		
(d) 全ての従業員の働きやすさの実現に向けての取組（制度導入等含む）を社外に発信している		
(e) 定例の経営会議において、役員間で全ての従業員の働きやすさの実現に向けた取り組みを議論し、経営トップが確認している		
(f) その他（記述必須） その他に「1」を記入した場合はその内容を必ず記述してください。ー		

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

(4) a.共通調査票(Excel調査票)の記入方法 その他注意事項(4/5)

- a.共通調査票においては、**調査票に○印を記載している項目（本公募要領のP18～P24もあわせてご覧下さい）**について**スコアリング**を行います。
- 回答の定義：公表時は下記の回答の定義がわかるように公表を行いますので、回答の際もこちらの定義に合わせてください。
 - ・制度・役職が存在しない場合：「なし」と入力
 - ・制度・役職は存在するが該当がない場合：「0」と入力
 - ・制度・役職は存在するが回答を控えたい場合：（空欄）（ただし「指名委員会等設置会社」以外の企業は、「執行役数」の設問に「0」と入力してください。）
- 回答・公表を控えたい項目について、非回答（空欄）とすることは可能ですが、スコアリングに影響する可能性がある点についてご了承ください。また、公表時には非回答であることがわかるような形で公表させていただきますので、併せてご了承ください。

(4) a.共通調査票(Excel調査票)の記入方法 その他注意事項(5/5)

- **a.共通調査票③「経営戦略と紐付いた共働き・共育て（両立支援）に関する取組の実施状況」**においては、**直接雇用関係のある従業員のうち正社員を対象**とした取組をご回答ください。
- 選択肢は複数回答可で、該当する選択肢の多寡に応じて加点されます。対応している取組・公表媒体、全てにチェックをしてください。
- 開示媒体の記載が必要な項目（9.2、9.3）については、当てはまる選択肢に「1」を記載していた場合でも、開示媒体に記載がない場合は加点対象外となります。
- 具体的な取組がどの選択肢に該当するかは、各社でご判断ください。なお、具体的にどのような取組が行われているか事務局から問い合わせを行う可能性がございます。
- 原則、選択肢にある項目が加点対象となります。「その他」に該当する場合は主たる取組を1つのみ記載ください。

(5) b.なでしこ銘柄調査票(Word調査票)の構成

- b.なでしこ銘柄調査票 (Word調査票) は「なでしこ銘柄」に応募する企業のみ提出いただきます。
- 本調査票は、自社の女性活躍推進の取組やその成果を簡潔に説明いただく記述式の調査票です。以下の質問で構成されています。

質問項目	
-	企業の基本情報
1	女性活躍推進と経営戦略との関係
	1.1 女性活躍推進について、経営トップ（例：CEO）のメッセージ（約400字）
	1.2 女性活躍推進の経営戦略上の位置付け（経営戦略や企業価値向上の観点から具体的に）（約1,000字）
2	女性活躍推進に係る取組の推移やその状況変化
	2.1 特に重視している女性活躍推進の指標（3つ以内） その指標の名称・内容および設定当初の値、現状（直近1年間目安）の値、目標値の値と設定理由 （経営戦略や企業の課題等と紐づけて）（約500字）
	2.2 目標達成に向けた、これまでから現在の取組と達成状況、課題、今後のアクション（約1,000字）
3	企業価値向上への寄与
	3.1 女性活躍推進のための取組によるビジネス上の成果（女性活躍推進が企業価値向上にどのように寄与したか具体的に）（約1,000字）
4	女性活躍推進についての情報開示の考え方と状況（約800字）

(6) b.なでしこ銘柄調査票(Word調査票)の記入方法

令和5年度女性活躍度調査票 (b. なでしこ銘柄調査票) ←

【④経営戦略と紐付いた女性活躍に向けた取組(定性・記述式)】←

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

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

各項目の回答文字数を「回答文字数」欄に記載してください。↓

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

1. 貴社の女性活躍推進と経営戦略との関係についてご記入ください。

1.1 貴社の女性活躍推進について、経営トップ(例:CEO)のメッセージをご記入ください。(約400字)
回答した文字数をこちらにご記入ください→(字)

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

◆調査票のレイアウト並びに回答欄の文字フォントは変更せずご回答ください。また、設問ごとの回答文字数をご記入ください。

◆回答時は目安文字数を踏まえつつ、下記の上限枚数を厳守してください。

- ・設問(Q1～Q4)：4ページ
- ・参考資料：2ページ

※設問についてページ数を超過した場合は審査の対象外となります。参考資料についてページ数を超過した分は公表時の対象外となります。

◆審査は、調査票に記載いただいた内容のみを対象にいたします。「女性活躍推進等に関する開示媒体」及び各設問の記載内容で言及された参照先に記載の掲載内容は、審査対象とはなりません。なお、参照先を掲載する際は、当該参照先のどこを参照すればよいかについても必ず記載ください。(例：統合報告書●ページから●ページ)

ストーリーの一貫性等、全体を通して審査しますので、
記載分量が少ない項目がある場合でもぜひご提出ください。

(7) 「なでしこ銘柄」定性情報審査に関する評価項目(1/2)

■ b.なでしこ銘柄調査票（Word調査票）は、下記①～⑥の6つの評価項目を基に審査します。

視点	評価項目	評価のポイント
I. 戦略性	① トップマネジメントのコミットメント	- 女性活躍推進について、明瞭かつロジカルに説明している。 - 経営トップが経営戦略として女性活躍推進をとらえ、例えばKPI・ロードマップを策定し、自らの責任で全社的な取組としてリードしている。 - 自ら自社の企業理念、存在意義、企業文化を明確に発信し、管理職、現場社員まで浸透させている。 - 自社にとっての社内の女性活躍推進の必要性を、経営戦略と絡めてストーリー性をもって具体的に説明している。
	② 経営戦略と人材戦略（女性活躍推進）の関連付け	- 企業価値向上につながるように、自社の経営戦略と、人材戦略（女性活躍推進）の方針を明確に位置付けている。 - 女性活躍推進について、目指すべき姿（To be）の設定と現在の姿（As is）とのギャップの把握を定量的に行っている。 - そのギャップを踏まえた人材戦略（女性活躍推進）が適切なものになっている。 ※例：経営層・中核人材に関する方針、人材育成方針、動的なポートフォリオ計画、人的資本に関する社内環境整備方針等を立てている - 取締役・経営層レベルで密な議論を行い、モニタリング体制を構築している。

(7) 「なでしこ銘柄」定性情報審査に関する評価項目(2/2)

視点	評価項目	評価のポイント
Ⅱ. 取組	③ 自社の経営戦略を踏まえた、適切な指標・目標値の設定	・ ビジネス状況、経営課題、女性活躍状況、比較可能性等を踏まえた、指標設定の理由を明確に説明している。 ・ 指標の定義等を明確に説明している。 ・ 企業価値向上を見据えて、意欲的な目標値を設定している。 ・ 企業の課題とそれらを解決するための独自指標を設定し、現状の課題分析・目標に対する今後のアクション・行動計画と関連付けて考えている。
	④ 自社の状況・課題に即した取組の実施	・ 現在の取組の状況と達成状況をしっかりと捉えている。 ・ 現状分析を踏まえ、具体的な今後の取組を説明している。 ・ 成果を出し続けるためのPDCAサイクルを具体的に説明している。 ・ 自社従業員に向けた取組を評価対象とし、自社サービスの内容および自社サービスを提供していること自体については評価対象に含めない。なお、サービス提供を行う中で女性活躍に関する理念等が社内で浸透し、その結果社内の女性活躍推進につながっていることがわかる場合は、評価の対象となり得る。
Ⅲ. 成果	⑤ 企業価値向上への寄与	・ ビジネス上の成果を記載している。 ・ 特に、社員の意識改革等にとどまらず、イノベーションの創出を通じた企業の中長期的な企業価値向上を具体的に説明している。
Ⅳ. 開示	⑥ 情報開示の考え方と状況	・ 情報開示を積極的に行う必要性を認識し、行っていく姿勢が具体的に示されている。 ・ 女性活躍推進についての情報が下記のような適切な媒体※にて公表されており、労働市場や資本市場等ステークホルダーとの対話に活用されている（特に有価証券報告書での主な開示項目は調査票回答に含めるよう明記する）。 ※考えられる適切な媒体の例：有価証券報告書、中期経営計画公表資料、アニュアルレポート・統合報告書、コーポレート・ガバナンス報告書、サステナビリティレポート等

4. 回答内容の公表とフィードバック

(1) 結果の公表

- 令和5年度の選定結果並びに「女性活躍度調査」の結果として、下記4点を公表します。

(1) 定量データ一覧 (a.共通調査票より)

- ・ 公表に同意いただいた企業について、女性活躍推進に積極的な企業として公表
- ・ 「なでしこ銘柄」及び「共働き・共育て支援企業」選定企業は公表必須
- ・ 具体的には右表項目の公表を想定

(2) 「なでしこ銘柄」選定企業事例集 (b.なでしこ銘柄調査票より)

- ・ 「なでしこ銘柄」選定企業について、基本的に応募資料をそのまま公表（選定企業からは企業ロゴマークをご提出いただく予定です）

(3) 「共働き・共育て支援企業」選定企業事例集

- ・ 「共働き・共育て支援企業」選定企業の取組内容の詳細をベストプラクティスとして公表（「共働き・共育て支援企業」選定企業に対しては、後日、スライド1枚程度で取組内容について提出を依頼予定です）

(4) 「なでしこ銘柄」レポート (a・bより)

- ・ 「なでしこ銘柄」選定企業について、委員の評価ポイントを公表
- ・ 「なでしこ銘柄」選定企業以外の回答企業についても、傾向等を公表

公表項目	
回答必須項目	企業名、業種、証券コード等
キャリア形成支援の推進状況	役員に占める女性の割合
	取締役占める女性の割合
	社内取締役占める女性の割合
	執行役員に占める女性の割合
	管理職に占める女性の割合
	係長相当職に占める女性の割合
	正社員採用に占める女性の割合
	正社員に占める女性の割合
	階層ごとの昇進・昇格した比率の男女差異（①課長相当職、②執行役員）
	男女の管理職比率の差異（男性管理職／男性従業員を100%とした場合の女性の数値）
共働き・共育て（両立支援）の推進状況	正規雇用・非正規雇用の男女の賃金の差異、差異についての説明
	女性管理職比率の経年変化（5期間・10期間の変化率）、数値の説明
	正社員の1か月あたりの平均法定外労働時間
	男女の平均法定外労働時間の差異
	法定外労働時間が1ヶ月あたり45時間以上の正社員の割合
	正社員の年次有給休暇取得率
	女性正社員の育児休暇からの復帰率
	男性正社員の育児休業取得率
	男性正社員の育児休業の平均取得日数
	正社員の平均勤続年数の男女差異
その他	えるぼし・くるみん取得状況

(2) 公表イメージ

■ 「なでしこ銘柄」及び「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」選定企業、公表に同意いただいた回答企業のデータ一覧の掲載イメージは以下のとおりです。

＜データ公表一覧イメージ＞

企業基本情報					役員等における女性の活躍状況				会社全体における女性の活躍状況					両立支援の状況					
企業名	証券コード	女性活躍推進開示媒体	直近会計年度末の年月	回答範囲	女性役員の比率	女性取締役の比率	女性社内取締役の比率	女性執行役員の比率	女性管理職の比率	女性係長相当職の比率	女性正社員採用比率	女性正社員比率	正社員の平均勤続年数の男女差異	男性育休取得率	男性育休平均取得日数	法定外労働時間	平均有給取得率	えるばし取得状況	くるみん取得状況
食品																			
AA社	・・・	www.	2022年6月	XX株式会社	70.0%	74.0%	50.0%	50.0%	45.3%	50.0%	56.0%	52.0%	94.0%	89.0%	60	10	93.0%	○	○
エネルギー資源																			
DD社	・・・	www.	2022年3月	XX株式会社	45.2%	40.0%	50.0%	50.0%	41.0%	50.0%	46.6%	51.2%	78.0%	67.5%	88	5.5	80.0%		○
建設・資材																			
EE社	・・・	www.	2022年6月	XX株式会社	34.3%	23.0%	26.0%	59.0%	57.0%	50.0%	44.0%	39.7%	89.0%	88.0%	70	9.6	86.0%	○	
素材・化学																			
FF社	・・・	www.	2022年3月	XX株式会社	31.3%	29.9%	20.5%	62.5%	39.0%	50.0%	64.0%	67.0%	90.0%	79.0%	40	11	93.3%		○

※公表に同意いただいた企業について、女性活躍推進に積極的な企業として公表します。

※公表に同意いただけない場合、女性活躍推進に積極的な企業としての企業名公表はいたしません。

(3) 注目企業について

- ◆ 「なでしこ銘柄」及び「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」公表時、女性活躍推進に戦略的に取り組む事例をベストプラクティスとして共有する観点から、「**注目企業**」として、アンケート項目にご回答いただいた一部の企業の事例をご紹介します予定です。
- ◆ 今年度は、下記の視点につき、貴社の取組事例をぜひご紹介ください。（任意回答です。「なでしこ銘柄」や「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」の選定に関わらず、特徴的な事例を取り上げます。）
- ◆ a.共通調査票内に設問がありますので、ご回答ください。文字数制限はありません。

【今年度の設問】

- 女性従業員特有の健康課題を解決し、より女性が活躍しやすい環境作りを行うためフェムテックの活用等の取組をしていますか。
- 男性従業員の育児休業取得を促進するために、貴社においてどのような取組を行っていますか。

※昨年度の「注目企業」は以下のページを参照ください。

[r4chumokukigyous.pdf \(meti.go.jp\)](#)

(4) フィードバック

- 「なでしこ銘柄」選定企業：令和5年度「なでしこ銘柄」レポート（令和5年度の女性活躍度調査の結果等を公表）において、審査結果を基にした選定のポイントを公表します。
- 回答企業全社：セルフチェックシートをご送付します。

＜セルフチェックシートイメージ
(参考：令和4年度セルフチェックシート)＞

各項目について、回答欄に自社の数字を入力いただくと、回答企業全体を母数とした偏差値が表示されます

令和4年度女性活躍度調査（セルフチェックシート）											
使用方法：		回答欄に貴社の数字をご入力ください。偏差値欄に結果が自動的に表示されます。									
		※偏差値は、令和4年度女性活躍度調査回答企業を対象に算出したものです。									
項目			貴社情報		各業種の平均偏差値						
			回答欄	偏差値	1. 食品	2. エネルギー・資源	3. 建設・資材	4. 素材・化学	5. 医薬品	...	17.不動産
1	役員等における女性の活躍状況	役員の女性比率			53.6	49	...	...	...	...	...
2		取締役の女性比率			52.1	49.3	...	...	...	...	...
3		社内取締役の女性比率			56.4	49.5	...	...	...	...	...
4		監査役の女性比率			49.9	50.5	...	...	...	...	...
5	会社全体における女性の活躍状況	執行役員の女性比率			61.3	48	...	...	...	...	...
6		管理職の女性比率			62.5	59.3	...	...	...	...	...
7		係長相当職の女性比率			59.9	56	...	...	...	...	...
8		女性正社員採用比率			65.2	55.7	...	...	...	...	...
9		女性正社員比率			61	57.4	...	...	...	...	...
10		係長相当職のうち、直近課長相当職に昇進した比率の男女差			60.2	61	...	...	...	...	...
11		管理職のうち、直近執行役員に昇進した比率の男女差			52.2	59	...	...	...	...	...
12		男女の平均勤続年数の差異(男性を1とした場合の女性の数値)			65	59.6	...	...	...	...	...
13		女性育児休暇からの復職率			62	63.5	...	...	...	...	...

母数とした偏差値が表示されます

各項目についての業種別平均偏差値を一覧化

各項目についての業種別平均偏差値を一覧化

※内容・レイアウトは一部変更となる可能性があります。

貴社の女性活躍の取組の更なる推進に資する情報として
ぜひご活用ください。

5. 参考資料

(1)a.共通調査票(Excel調査票)の 回答のポイント

① 回答範囲企業

令和5年度調査票では「**回答範囲企業**」「**回答対象・エリア**」を揃えてご回答いただくようお願いしています。事前にご確認・ご準備をお願いいたします。

回答範囲企業について

◆当調査における回答（各種数値・集計値も含む）は、以下のいずれかでお答えください。
特に明記がない限り、回答の対象企業範囲は揃えてください。

■ 持株会社制を採用していない、あるいは事業持株会社の場合

- ・ 自社単体で回答
- ・ 国内グループ主要企業の合算で回答
- ・ 国内の全連結グループ企業で回答

■ 持株会社（事業持株会社を除く）制を採用している場合

- ・ 持株会社を含む国内グループ主要企業の合算で回答
- ・ 国内の全連結グループ企業で回答

<a.共通調査票 該当項目>

1.6 組織形態と、本調査におけるご回答範囲についてお答えください。

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

1. 持株会社制を採用していない、あるいは事業持株会社で自社単体で回答

2. 国内グループ主要企業の合算で回答（事業持株会社以外の持株会社制を採用している場合は、持株会社も含めてご回答ください）

3. 国内の全連結グループ企業で回答

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

事業持株会社以外の持株会社制を採用している場合、**持株会社は必ず回答範囲に含めてください。**ただし、**持株会社単体の回答はできません。**

ご回答範囲が、「なでしこ銘柄」及び「共働き・共育て支援企業」選定後の貴社におけるロゴの利用が可能な対象範囲となります。

② 回答対象・エリア

回答対象・エリアについて

◆**回答対象・エリア（地域）は、日本国内を対象としています。**

海外の支社・事業所、海外の連結グループ会社の実績は調査の対象に含めずにお答えください。

※他社への出向者、及び出向受け入れ者については、労務管理を自社で行っていれば回答に含め、行っていない場合は回答に含めずお答えください。

外国株企業の範囲について

◆**外国株企業における回答対象企業範囲は、日本法人あるいは日本支社に限定してください。**

従業員数等は海外現地法人を含めずお答えください。

③ 回答期間の範囲

回答の基本となる期間（年度）

- ◆ご回答の基本となる期間（年度）は、「**2022年度**」を前提とします。a.共通調査票（Excel調査票）の「1.5 貴社の直近の会計年度末の年月をご記入ください。」にご回答ください。
- ◆ a.共通調査票（Excel調査票）の「取締役・監査役・執行役・執行役員の実績」など、「直近の実績を記載してください。」と記載のある設問においては、調査票提出時点の実績でご回答ください。

< a.共通調査票（Excel調査票）該当項目 >

1.5 貴社の直近の会計年度末の年月をご記入ください。★

（備考欄）

年 月

④ 用語の定義

- 調査票には【用語定義】のページを設けています。
定義に従ってご回答をお願いいたします。

該当ページ
(調査票一部抜粋)

用語定義	
調査全体における用語の定義は以下の通りです。定義に従ってご回答をお願いいたします。	
	定義
役員	会社法上の役員(取締役、会計参与および監査役)、並びに職務内容および責任の程度が「役員」に相当する者。 (職務の内容および責任の程度が「役員」に相当すると判断されれば、呼称は問わない)。 役員と各役職を兼務している場合でも、役職ごとに一人分とカウント。 委員会設置会社の場合は、「監査役数」の記入は不要。
役員に占める女性の割合	役員に占める女性の割合＝女性役員数／全役員数×100で算出(小数第二位を四捨五入した値) 役員数は、取締役数、監査役数、執行役数(指名委員会等設置会社の場合のみ該当)を合算。
取締役	取締役または監査役を同一人物が兼務している場合でも、役職ごとに一人分とカウント。
執行役員	企業の業務執行を担当する役職。例えば、マネージングディレクター、フェロー、理事などが含まれるが、役職名は問わない。 取締役または監査役と執行役員を同一人物が兼務している場合でも、執行役員一人分にカウント。
管理職	課長職ないし、課長相当職以上の者。 ※役員は管理職に含みません。 ※事業所で通常「課長」に相当する者であり、組織が2係以上からなり、若しくは、その構成員が10人以上(課長含む)のものの長。 ※フェロー、主任研究員等の専門職であっても、社内において管理的なポストに就いている場合は、「管理職」としてご回答ください。
課長相当職	「課長」とは、以下のいずれかに該当する者。 ・事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、2係以上の組織からなり、若しくは、その構成員が10人以上(課長含む)の長。 ・同一事業所において、課長の他に、呼称、構成員に関係なく、その職務の内容および責任の程度が「課長級」に相当する者(ただし、一番下の職階ではないこと)。

⑤ その他注意事項（１／２）（一部再掲）

a.共通調査票①キャリア形成支援の推進状況に関する項目（定量）、②共働き・共育て（両立支援）の推進状況に関する項目（定量）の注意事項は以下のとおり。

- 業種を含め企業情報は**回答ご提出時点**の内容を記載していただきます。選定、公表は応募時点での業種とします。
- 定量データ一覧でのデータ公表に同意いただいた場合、対象項目のすべてを公表します。**回答内容の公表への同意がない場合、「なでしこ銘柄」と「共働き・共育て支援企業」の選定対象外となります。**
- 回答の定義：公表時は下記の回答の定義がわかるように公表を行いますので、回答の際もこちらの定義に合わせてください。
 - ・ 制度・役職が存在しない場合：「なし」と入力
 - ・ 制度・役職は存在するが該当がない場合：「0」と入力
 - ・ 制度・役職は存在するが回答を控えたい場合：（空欄）ただし「指名委員会等設置会社」以外の企業は、「執行役数」の設問に「0」と入力してください。
- 回答・公表を控えたい項目について、非回答（空欄）とすることは可能ですが、スコアリングに影響する可能性がある点についてご了承ください。また、公表時には非回答であることがわかるような形で公表させていただきますので、併せてご了承ください。
- 比率を算出する項目については、実数でお答えいただいた項目から、調査票上で自動計算をし、スコアリングに利用しますので、各社が開示している女性比率等の数値と乖離が生じる可能性があります。また、回答企業の定量データ一覧にも本調査結果の数値を掲載いたしますのでご了承ください。（各社の開示データとは異なる可能性がある点について、公表時に注記いたします。）
- 貴社の公表数字が小数点第二位以下まで算出している場合は、小数第二位を四捨五入した数字（小数点第一位まで）をご回答ください。

⑤ その他注意事項（2／2）（一部再掲）

a.共通調査票③経営戦略と紐付いた共働き・共育て（両立支援）に向けた取組（定性・選択式）の注意事項は以下のとおり。

- 直接雇用関係のある従業員のうち正社員を対象とした取組をご回答ください。
- 選択肢は複数回答可で、該当する選択肢の多寡に応じて加点されます。対応している取組・公表媒体、全てにチェックをしてください。
- 開示媒体の記載が必要な項目（9.2、9.3）については、当てはまる選択肢に「1」を記載していた場合でも、開示媒体の記載がない場合は加点対象外となります。
- 具体的な取組がどの選択肢に該当するかは、各社でご判断ください。なお、具体的にどのような取組が行われているか事務局から問い合わせを行う可能性がございます。
- 原則、選択肢にある項目が加点対象となります。「その他」に該当する場合は主たる取組を1つのみ記載ください。

5. 参考資料

(2) b. なでしこ銘柄調査票(Word調査票) の回答のポイント

① Word調査票1.1(経営トップのメッセージ)

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

回答のポイント

下記は記載いただきたい内容の一例です。これら全てを網羅する必要はありません。

- 経営トップは経営戦略上どのように女性活躍推進の方針を位置付けているか
- 経営トップは自らの役割や責任を自覚した上で女性活躍推進をどのようにリードしているか
- 経営トップが発信した女性活躍推進の理念が現場まで浸透するためにどのような工夫をしているか
- 自社にとっての社内の女性活躍推進の必要性を、経営戦略と絡めてストーリー性をもって具体的に説明しているか

※「経営トップ」の定義、重みづけについては各企業の任意となりますので、ご担当役員様等からのメッセージをご記入いただくことは可能です。

② Word調査票1. 2(女性活躍推進の位置づけ)

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

回答のポイント

下記は記載いただきたい内容の一例です。これら全てを網羅する必要はありません。

- 経営戦略上どのように人材戦略（女性活躍推進）の方針を位置付けているか。また、どのようなプロセスを経て方針を策定したか
- 女性活躍推進で目指すべき姿（To be）の設定と現在の姿（As is）とのギャップを把握し、適切な人材戦略（女性活躍推進）を立てているか
- 女性が活躍することで、自社にとって、どのような企業価値向上（アウトカム・インパクト等）を期待しているか
- 経営層による監督体制などをどのように構築しているか

③ Word調査票2. 1(特に重視する女性活躍推進指標)

2.1 貴社が特に重視している女性活躍推進の指標（3つ以内）について、その名称・内容とともに、設定当初の値／現状の値／目標値をそれぞれご記入ください。また、当該指標及び目標値の設定理由について、経営戦略や企業の課題等と紐づけてご記入ください。（約 500 文字）

回答のポイント

下記は記載いただきたい内容の一例です。これら全てを網羅する必要はありません。

- ビジネス状況、経営課題、女性活躍状況等を踏まえた指標設定の理由を説明しているか
- 目指す姿と現状との差を分析し、目標値を設定しているか
- 企業の課題とそれらを解決するための独自指標を設定し、現状の課題分析・目標に対する今後のアクション・行動計画と関連付けて考えているか

④ Word調査票2. 2(現在の達成状況・課題、アクション)

2.2 2.1 で記載いただいた目標に対する、これまでから現在の取組とその達成状況、及び課題をご記入ください。また、今後目指す目標に向けた具体的なアクションもご記入ください。

(約 1,000 文字)

回答のポイント

下記は記載いただきたい内容の一例です。これら全てを網羅する必要はありません。

- これまでから現在の取組の状況と達成状況をどのように捉えているか
- 目標達成に向けて課題やボトルネックを明確にした上で、それらを乗り越えるためにどのような取組が必要か
- 成果を出し続けるために、女性活躍の取組のPDCAをしっかりと回す仕組みになっているか

※自社の従業員に向けた取組を記載することとし、サービスとして顧客に対して提供している取組は評価対象となりません。

⑤ Word調査票3. 1(これまでの取組によるビジネス上の成果)

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

(約 1,000 文字)

回答のポイント

下記は記載いただきたい内容の一例です。これら全てを網羅する必要はありません。

- 女性活躍推進の戦略、取組の進捗が、どのようなビジネス上の成果につながったか
- 具体的な内容（例）
 - ✓ 人材獲得力の強化：応募者の増加、企業が必要とする人材の獲得・定着
 - ✓ リスク管理能力の向上：多様な人材の参画による判断力・対応力の向上
 - ✓ 取締役会の監督機能の向上：経営上の意思決定参画者の多様化による議論の活性化、経営判断力の向上
 - ✓ イノベーション創出の促進：生み出したサービス・製品による市場シェアの拡大、生産・管理プロセスの効率化
 - ✓ その他：投資家等からの注目度の向上（投資の拡大）、社員のモチベーション向上、顧客満足度の向上など

⑥ Word調査票4. 1(情報開示の考え方と状況)

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

回答のポイント

下記は記載いただきたい内容の一例です。これら全てを網羅する必要はありません。

- 自社の情報開示についてどのように考えているか
- 女性活躍推進についての情報をどのような媒体で公表しているか、また労働市場や資本市場等のステークホルダーに対してどのように発信・対話を行っているか
※特に有価証券報告書において情報開示を行っている場合は、主にどのような項目を開示しているかご記載ください
- ステークホルダーからどのような反応が得られているか

5. 参考資料

(3) 誓約事項の確認

誓約事項の確認

◆女性活躍度調査では、

- 法令遵守状況
- 反社会的勢力とのつながりが無いこと

についてご確認・ご誓約をお願いします。

「なでしこ銘柄」及び「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」選定に際して、ご回答内容について事務局より貴社に確認する場合があります。

- ✓ 女性活躍に関するスコアが著しく低い場合や、法令遵守状況その他社会通念に照らしてふさわしくないと判断される場合には、選定されません。
- ✓ 「なでしこ銘柄」及び「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」選定後に、法令遵守状況が虚偽であったことが判明した場合や、その他社会通念に照らしてふさわしくないと判断される事実が生じた場合には、選定を取り消すことがあります。

<a.共通調査票（Excel調査票）該当項目>

11 貴社において、2022年4月1日から回答時点までの法人としての法令遵守状況について ●

以下の各項目を確認のうえ、該当するものに必ず「1」を入力してください。
※下記にある法人としての法令遵守違反がない場合は、全項目に「1」が入ります。
※法令遵守状況その他社会通念に照らしてふさわしくないと判断される場合には、選定されません。
※選定後から2025年3月末日までに、法令遵守状況に関する情報が虚偽であったことが判明した場合や、法令遵守状況その他社会通念に照らしてふさわしくないと判断される事実が生じた場合には、選定を取り消すことがあります。

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

特定条項とは、下記の条項を指します。

※ ・ 労働基準法第4条、第5条、第15条第1項および第3項、第24条、第32条、第34条、第35条 第1項、第36条第6項（第2号および第3号に係る部分に限る。）、第37条第1項および第4項、第39条第1項、第2項、第5項、第7項および第9項、第56条第1項、第61条第1項、第62条第1項および第2項、第63条、第64条の2（第1号に係る部分に限る。）、第64条の3第1項、第65条、第66条、第67条第2項の規定並びに第141条第3号（労働者派遣事業の適正な運営確保 および派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号）第44条（第4項を除く。）の規定により適用する場合を含む。）
・ 最低賃金法（昭和34年法律第137号）第4条第1項の規定

12 反社会的勢力とのつながりが無いことを誓約いただけますか。 ●

※必ず回答してください。
※該当する場合は必ず「1」を入力してください。

☐ 誓約します

調査に関するお問い合わせ先

◆ 本調査に関するお問合せは以下にお願いいたします。

令和5年度「なでしこ銘柄」事業事務局（受託：EY新日本有限責任監査法人）

担当：勝田、毛利、河野、貝（ベイ）、池田

メールアドレス：nadeshiko20@jp.ey.com

※お問合せはメールにてお願いいたします。原則として土・日・祝日を除く1営業日以内にご返信をいたします。

◆ 「なでしこ銘柄」及び「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」事業全般に関するお問い合わせは以下にお願いいたします。

経済産業省 経済産業政策局 経済社会政策室：川満（カワミツ）、神野（カミノ）、村山

メールアドレス：bzl-nadeshiko@meti.go.jp