

成長戦略としての女性活躍の推進

平成26年11月

経済産業省経済産業政策局

経済社会政策室

<目次>

我が国経済の「成長戦略」のための女性活躍推進

企業の「成長戦略」のための女性活躍推進

女性活躍に関する最近の政府の動き

女性活躍推進に向けた経済産業省の取組

我が国経済の「成長戦略」 のための女性活躍推進

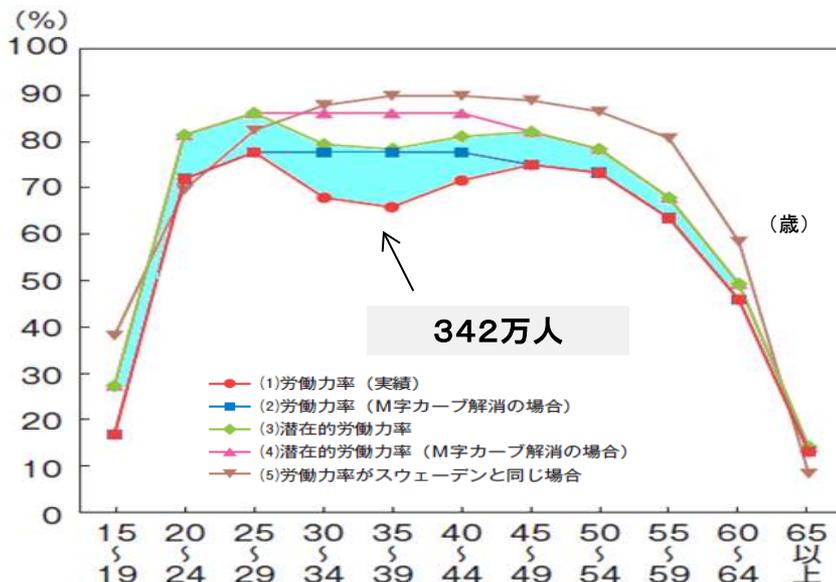
我が国における女性就業促進の経済効果

■女性の就労促進は世帯収入を増加させ、経済成長にもつながる。

M字カーブ解消の場合の試算

・**342万人(※)**の女性の潜在労働力(就業希望者)の就労により、**雇用者報酬総額が7兆円程度(GDPの約1.5%)増加**。

(出所) 男女共同参画会議基本問題・影響調査専門調査会報告書(平成24年2月)
※平成26年版男女共同参画白書によれば、女性の潜在労働力は315万人。



(出所) 平成23年版男女共同参画白書

(備考) 1. 総務省「労働力調査(詳細集計)」(平成22年)、ILO「LABORST」より作成。2. 「M字カーブ解消の場合」は、30~34歳、35~39歳、40~44歳の労働力率を25~29歳と同じ数値と仮定したもの。3. 潜在労働力率=(労働力人口+非労働力人口のうち就業希望の者)/15歳以上人口。4. 労働力人口男女計:6,581万人、男性3,814万人(平成22年)。5. (4)(5)の労働力人口の試算は、年齢階級別の人口にそれぞれのケースの年齢階級別労働力率を乗じ、合計したもの。

海外からも、日本の経済成長の推進力として「女性の労働力率の上昇」に注目。

＜米国ヒラリー・クリントン国務長官＞

(2011年9月APECの「女性と経済サミット」における演説)「日本の女性労働力率が男性並みに上昇すれば、**GDPは16%上昇する**」(ゴールドマンサックス2007年のレポート(※))

※ゴールドマンサックス グローバルECS 調査部ケビン・デイリーによる2007年4月3日発行のレポート「Global Economics Paper No: 154, Gender Inequality, Growth and Global Ageing」参照。

＜IMFラガルド専務＞

(2012年10月発表のIMF WP「女性が日本を救うか?」(※)より紹介)

「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(伊を除く)並みになれば、**1人当たりのGDPが4%上昇**。北欧並みになれば**8%上昇**。」

※ <http://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/2012/wp12248.pdf>

女性活躍に関する国際比較と海外の取組

- **我が国における役員・管理職の女性比率は、先進国の中で最低水準(アラブ諸国と同水準)**
- **各国の積極的な取組が進む中、格差は広がりつつあり、女性の活躍推進に向けた企業の取組を加速化させていくことが必要。**

【管理職・役員に占める女性比率の国際比較】

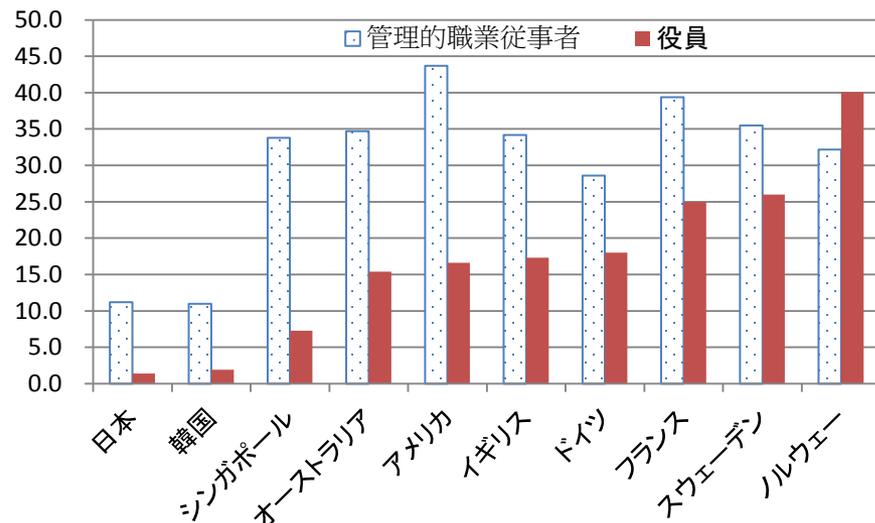
諸外国における取組事例

<韓国>

- 韓国における「積極的雇用改善措置」(2006年～)
大企業に、女性管理職比率等の提出を義務付け、規模別・産業別の平均値の60%未満の企業に対して改善命令
→1%/年ペースで管理職比率上昇(現在約16%)

<欧州>

- フランス、ノルウェー、オランダ、アイスランド、スペイン等では、上場企業に対し、**取締役会のクォータ制(女性比率30~40%)**を導入。
ドイツでも、導入を審議中。
- 英国でも、主要100社について「**2015年までに取締役会の女性比率25%**」を目標に掲げ、**毎年進捗確認・公表**。
→2年で、12.5%から17.3%に上昇。
※日本の取締役会における女性比率は現在約1%。



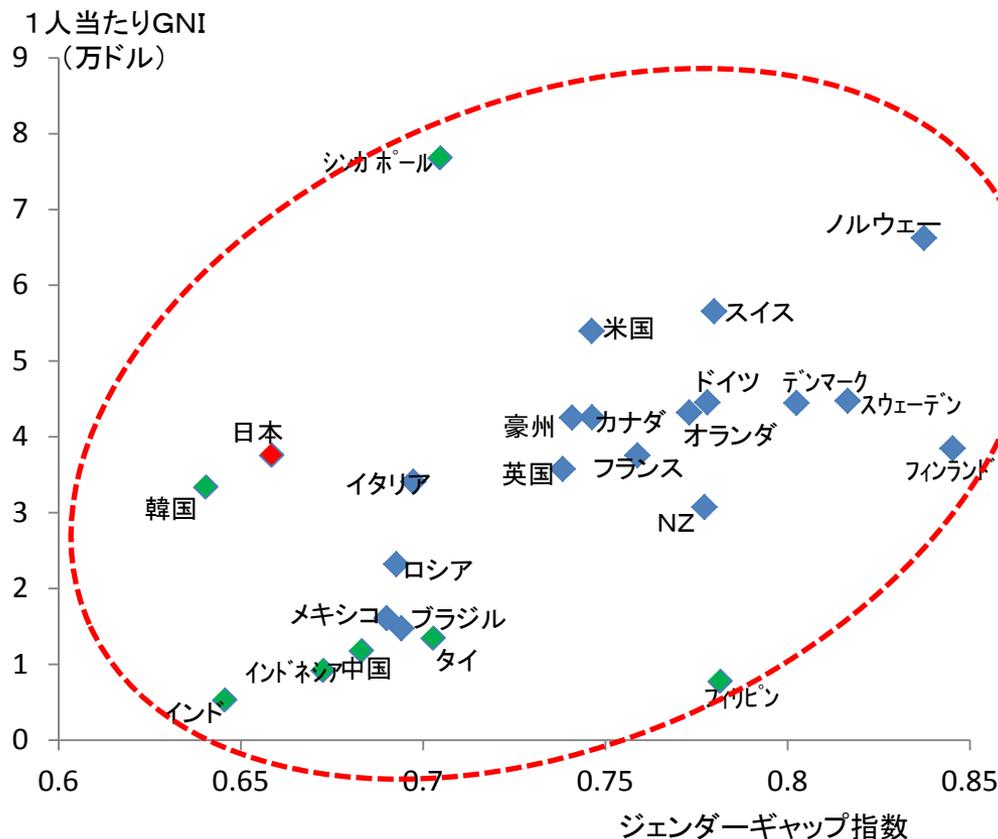
<管理的職業従事者> 1. 労働力調査(基本集計)(平成25年)(総務省)、データブック国際労働比較2014((独)労働政策研究・研修機構)より作成。
2. 日本は平成25年、その他の国は2012年のデータ。
3. 「管理的職業従事者」とは、会社役員、企業の課長相当職以上、管理的公務員等をいう。また、管理的職業従事者の定義は国によって異なる。
4. 総務省「労働力調査」では、平成24年1月結果から、算出の基礎となる人口が24年国勢調査の確定人口に基づく推計人口(新基準)に切り替えられている。
<役員> 米国の国際非営利団体「国際女性経営幹部協会」(CWDI)『CWDI/IFC 2010 Report: Accelerating Board Diversity』2010年に基づき、作成。
(参考)2014年版「役員四季報」によれば、全上場企業における女性役員(取締役、監査役、執行役)は、1.8%

国際的な傾向と海外からの評価

■国際的には、経済社会における女性の参画が進んでいる国ほど、競争力、所得(1人当たりのGDP)が上昇する傾向が見られる。

■我が国の女性参画が進んでいないことに対して、海外からも厳しい評価。

一人当たりGNIとジェンダーギャップ指数



海外からの見方

■世界経済フォーラム(ダボス会議)が発表した2014年「ジェンダー・ギャップ指数」で、日本は142カ国中104位(前年105位から上昇)

*ランキングは「経済」「教育」「健康」「政治」の4分野と総合で算出。日本はG7中最低。2013年は105位、2012年は101位。

■ICGN(国際コーポレートガバナンスネットワーク)前議長ウッド氏(元CalPERS投資担当)

「世界最大のBlackRockを始め、米国の大手機関投資家は、投資判断の中で、「長期的な企業価値を高める」として、「女性活躍」を重視。投資家向けの取締役会の女性比率のデータベースを参照している」

(資料)WORLD ECONOMIC FORUM「The Global Gender Gap Report 2014」及びWorld Bank「World Development Indicators」より作成。

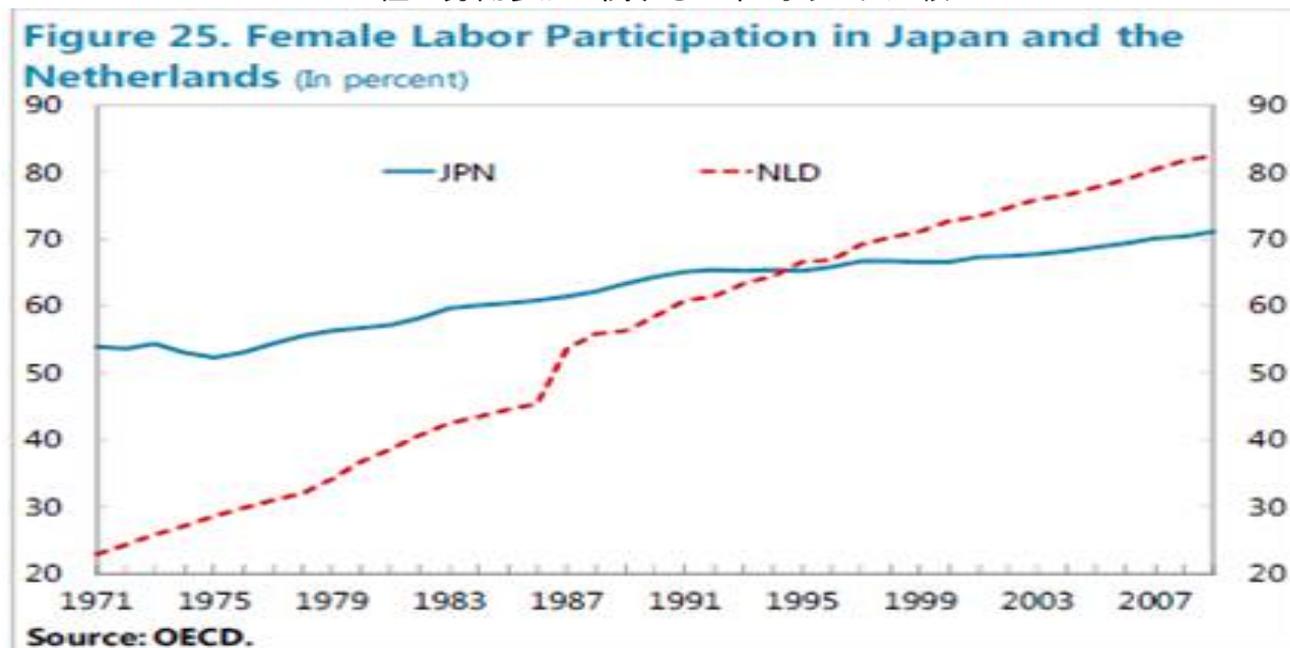
(参考)「ジェンダーギャップ指数」とは、経済(労働力率・管理職比率等)・教育(在学率等)・健康(新生児の男女比率等)・政治(国会議員比率等)の各分野における各国の男女格差を数値化・ランキングしたもの。

日本の女性就業率の変化①(オランダとの比較)

「Can women Save Japan?」(1) (IMFラガルド専務が紹介したWorking paperより)

- 70年代、オランダの女性就業率は日本より遙かに低水準。
- 伝統的・文化的に日本が特に「性別役割分担ありき」の特殊な社会であったわけではないとの証左。

女性の労働参加に関する日本・オランダ比較



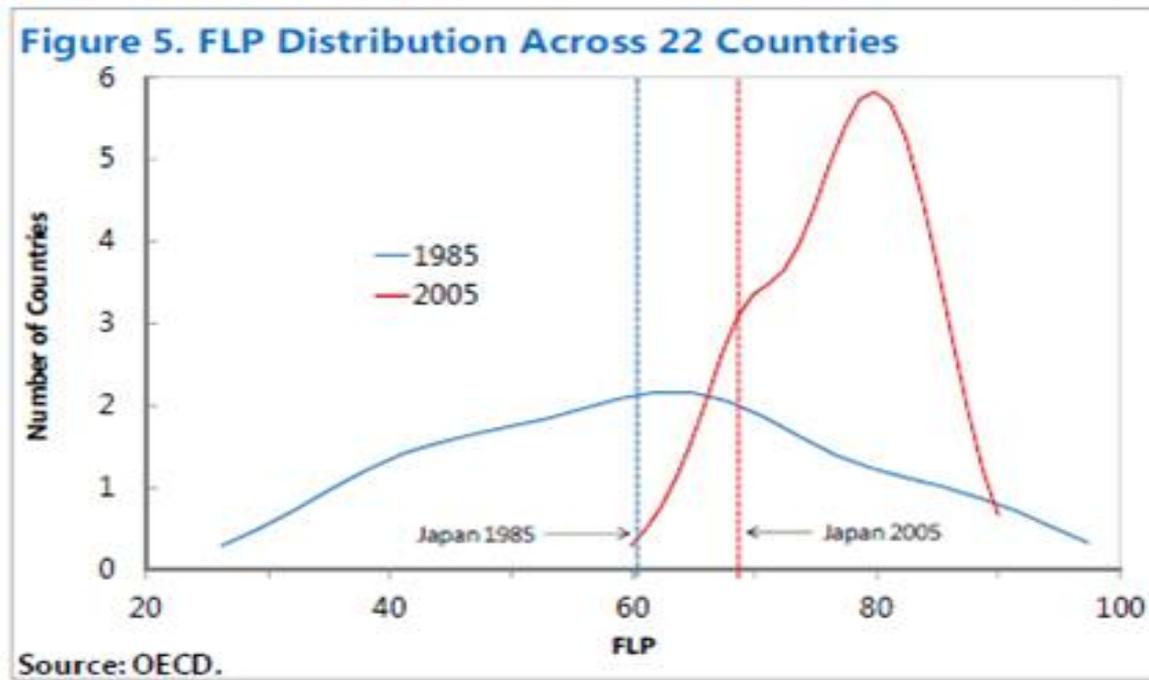
- 1970年代、日本の女性就業率が50%台だったのに対し、オランダはわずか20%台。その後、90年代半ばに逆転。現在、オランダは北欧並の女性就業率を達成。
- オランダにおける女性就業率の急上昇の背景には、「パートタイム労働者」の待遇改善に向けた政策の推進（同一労働同一賃金の原則の下で労働者が労働時間を自由を選ぶ制度の確立）がある。

日本の女性就業率の変化②(OECD諸国との比較)

「Can women Save Japan?」(2) (IMFラガルド専務が紹介したWorking Paper より)

○80年代では、日本の女性就業率はOECD諸国の中で中間に位置。
○その後、積極的な取組で女性就業率を急上昇させたOECD諸国のスピードに追いつかず、現在では取り残されている状況。

女性の労働参加に関する各国分布状況(OECD22か国)(1985年→2005年の推移)

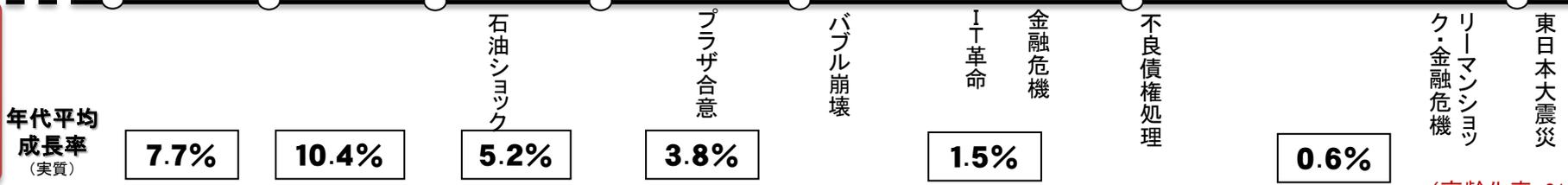


- ・ 20年間で、OECD諸国全体で中央値が約16%上昇(61.2%→76.9%)
- ・ この間、日本の女性就業率も、8.5%上昇しているが、OECD諸国全体に比べ、非常に遅いペースのため、「中間層」から「下位層」へ転落。

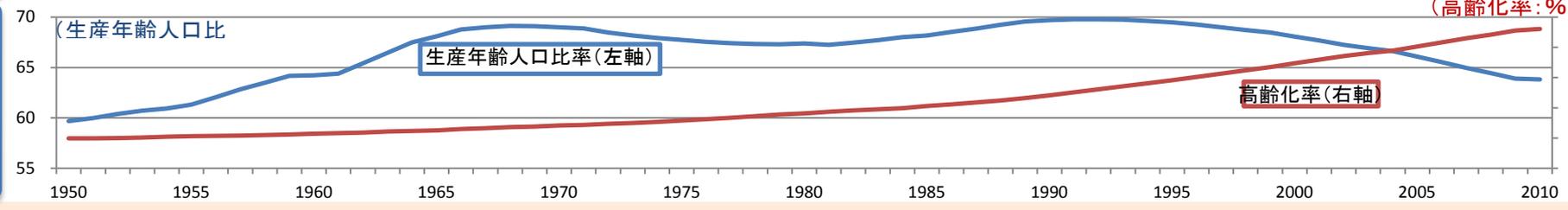
戦後から現在に至るまでの我が国の成長モデル



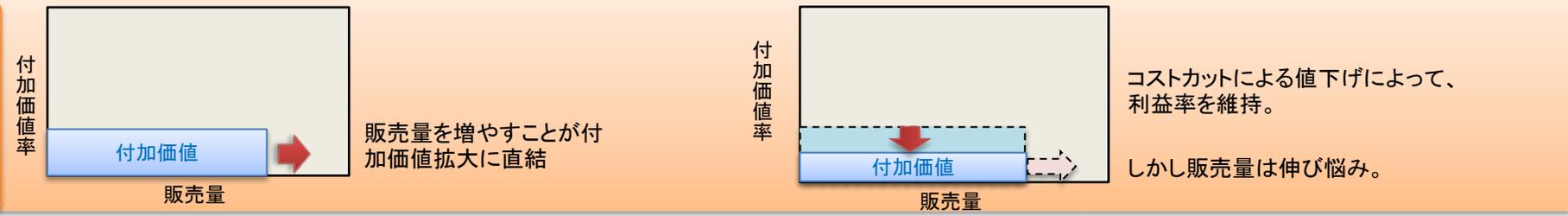
経済



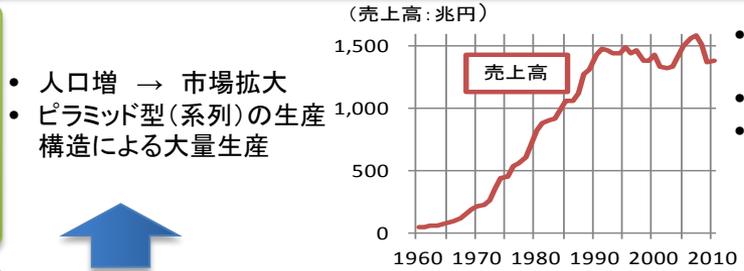
人口



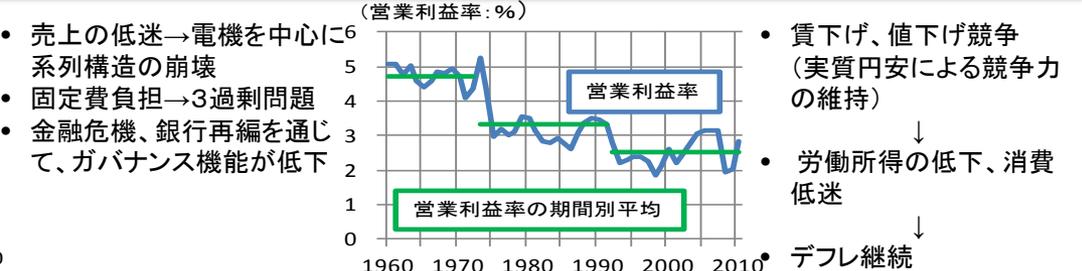
企業戦略



産業・事業構造



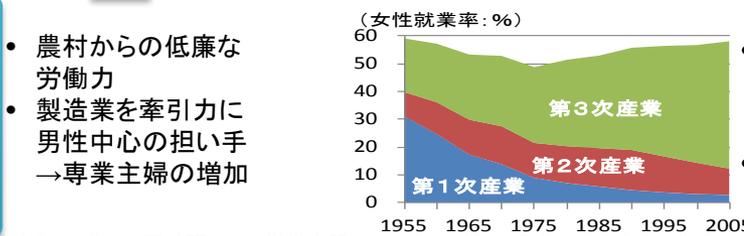
- 人口増 → 市場拡大
- ピラミッド型(系列)の生産構造による大量生産



- 売上の低迷 → 電機を中心に系列構造の崩壊
- 固定費負担 → 3過剰問題
- 金融危機、銀行再編を通じて、ガバナンス機能が低下

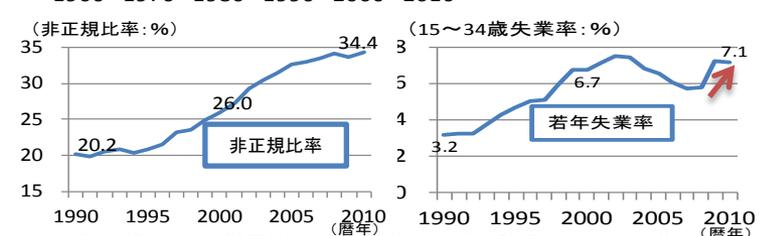
- 賃下げ、値下げ競争 (実質円安による競争力の維持)
- 労働所得の低下、消費低迷

就業構造



- 農村からの低廉な労働力
- 製造業を牽引力に男性中心の担い手 → 専業主婦の増加

- 成長の限界 → 所得の低迷 → パートタイム増加
- 非正規雇用の拡大 → スキル蓄積不足



(出所) 総務省「国勢調査」、「労働力調査」、「人口推計」、財務省「法人企業統計」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」、延岡健太郎『価値づくり経営の論理』等を参考に作成

経済産業構造の行き詰まり打開のための目指すべき方向性

経済社会ビジョン「**成熟**」と「**多様性**」をカに～価格競争から価値創造経済へ～」

(平成24年6月 産業構造審議会 新産業構造部会 報告書)

企業戦略・産業構造の課題

- ・高度成長期以来の「大量生産・価格競争」の成長モデルの限界
 - コモディティ化した製品における新興国企業との競争激化
 - デフレ経済へ

○成熟に裏打ちされた日本人の感性や技術力を発揮することで、潜在内需を掘り起こし、グローバル市場を獲得。

就業構造の課題

- ・硬直的・画一的な「終身雇用・正社員・男性中心」の就労モデルの限界
 - 人口増加ボーナスによる右肩上がりの成長の終焉
 - 自前主義で硬直化・同質化した日本的組織、「正社員」モデルの限界
 - * ワークライフバランスの欠如
(時間当たり生産性が伸び悩む一方、残業で一人当たり生産性を向上)

- 女性、若者、高齢者、障害者等一人一人が、能力を発揮することで、生き生きと働く「全員参加社会」へ。
- 「ダブルインカム・ツーキッズ」を通じた、世帯所得の増加と少子化への歯止め。

企業の「成長戦略」のための 女性活躍推進

企業経営におけるダイバーシティのメリット

多様な市場ニーズへの対応

- ・グローバル市場のメインプレーヤーである女性顧客※のニーズに応じた商品開発、販売戦略

※家計支出のうち、妻の意思決定割合は、我が国で約74%、世界では約64%。
(内閣府「男女の消費・貯蓄等の生活意識に関する調査」(2010年)、BCGの12000人超の女性に対するグローバル調査(2008年))

ダイバーシティ・ マネジメント

- ・多様な人材をフル活用し、企業のパフォーマンスにつなげるための人材活用戦略
- ・経済のグローバル化に伴い、その必要性が高まる。
- ・女性の活躍推進はそのイントロダクション(試金石)

リスク管理能力 (ガバナンス)や 変化に対する適 応能力の向上

「女性役員が1人以上いる企業は、能力の範囲拡大やガバナンス強化等により破綻確率を20%減らせる。」
(2008年英リーズ大 Credit Management Research Centre による17,000社を対象とした調査結果に基づく)

SRI(社会的責任投資)を通じた 長期・安定的な 資金調達

- ・欧州を中心に、SRI(社会的責任投資)のシェア拡大。
- ※SRI格付けにおいて、ダイバーシティ関連の評価項目は約1~2割との指摘も。

<SRI市場規模の国際比較>

欧州 49%、米国11.2%、日本0.2%)
(出所)Global Sustainable Investment Alliance
2012 Global Sustainable Investment Review

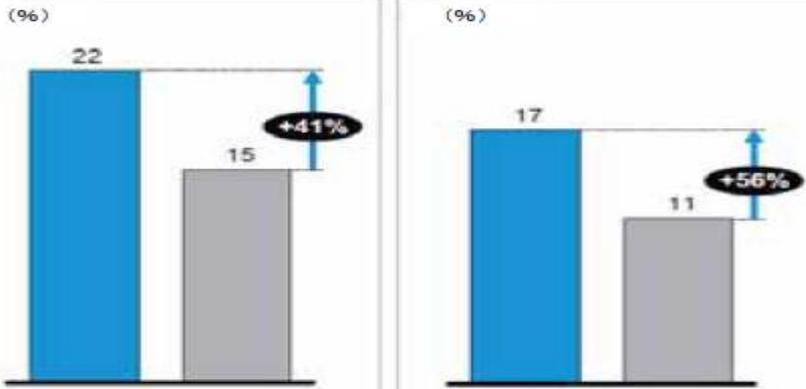
優秀な人材の確保 (人材活用の母集団を 広げる)

女性活躍推進の経営効果について

■女性の活躍推進が進む企業ほど経営指標が良く、株式市場での評価も高まる。

・諸外国を対象とした調査によると、役員会の女性比率が高い企業の女性役員がゼロの企業よりもROE(株主利益率)、EBIT(利払い前・税引き前利率)が高い。

取締役会の女性比率が最も高い第1四分位企業グループ※1
当該業種において取締役会に女性が一人もいない企業



※1: 第1四分位: 取締役会に占める女性の割合が当該業種において最も高い上位25%の企業グループ

※2: ROE 279社の2007~2009年の期間について平均を算出

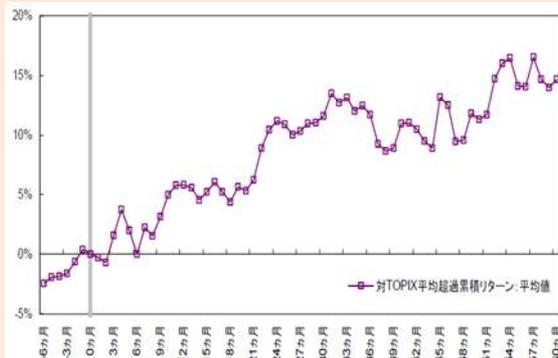
※3: EBIT: 銀行、保険、金融サービス業を除く231社のサンプル

注: 調査範囲は欧州6カ国(イギリス、フランス、ドイツ、スペイン、スウェーデン、ノルウェー)及びBRICs(ブラジル、ロシア、インド、中国)

出典: McKensey&Company 「Women Matter」(2010)

・日本でも、女性の活躍推進に取り組んでいる企業(均等推進企業表彰企業)は、株式パフォーマンスがTOPIX平均を上回る水準で安定して上昇する傾向。

均等推進企業表彰銘柄の対TOPIX超過累積リターン(平均値)



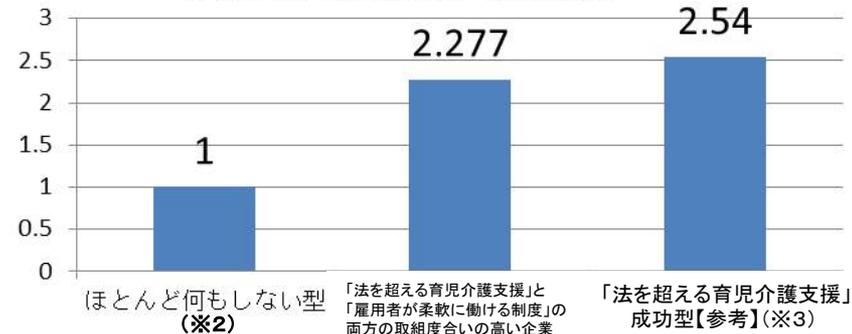
(注) 厚生労働省(「均等・両立推進企業表彰(うち、均等推進企業部門及び均等・両立推進企業表彰。平成18年度までは均等推進企業表彰。)」の受賞企業(表彰月の月末に上場していた152企業))及び東証データをもとに作成。

(出所) 大和証券キャピタル・マーケット(株)金融証券研究所「クオンツ情報」2011年6月14日

■人材活用の観点から、ワークライフバランス(WLB)に取り組むことで、生産性が上昇する傾向が見られる。

・育児介護支援や柔軟な職場環境推進に取り組む企業は、何もしない企業に比べ、生産性が2倍以上高い。

WLBに対する取組と生産性(※1)の関連
(「何もしない型」の生産性を1とした場合)



※1 正社員就業時間一時間当たりの売上総利益(粗利)

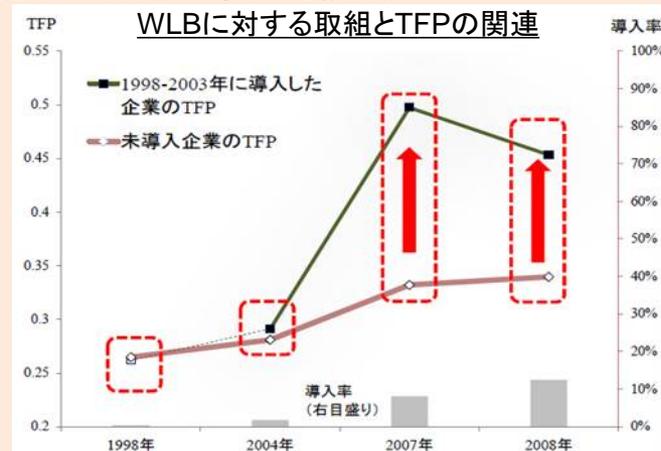
※2 『ほとんど何もしない型』=「法を超える育児介護支援」と「雇用者が柔軟に働ける制度」の両方の取組割合の低い企業

※3 『法を超える育児介護支援成功型』=「育児介護支援」が生産性にどう影響を与えたかについて、人事担当者の評価により『成功型』『無影響型』『失敗型』に分類。『成功型』は、人材活用のために取り組むという意識が高く、推進本部の設置等積極的な取組を行う企業が多い。

※『仕事と生活に関する国際比較調査』(2009年経済産業研究所)の日本企業データの分析結果の一部を用いて作成
(出典)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。

・人材活用の観点からの積極的なWLB推進の取組は、企業の全要素生産性(TFP)向上に寄与する傾向。

WLBに対する取組とTFPの関連



原典: 山本勲・松浦寿幸(2011)RIETI-DP. 山本氏提供。

女性活躍推進の経営効果について

- 女性取締役のいる企業の方が、いない企業に比べ、株式パフォーマンスが良い。
- 特に、リーマンショック等厳しい環境変化に対して強く、回復が早い傾向。

・全世界の企業で、女性取締役を1人以上有する企業は、1人もいない企業と比べ、6年間の株式パフォーマンスで、26%上回る。特に、2008年の金融危機時に良い業績を残した。



(注) MSCI World Indexの構成銘柄23カ国2360社が対象。時価総額100億ドル以上の企業で比較

(出所) Credit Suisse Research Institute “Gender diversity and corporate performance”

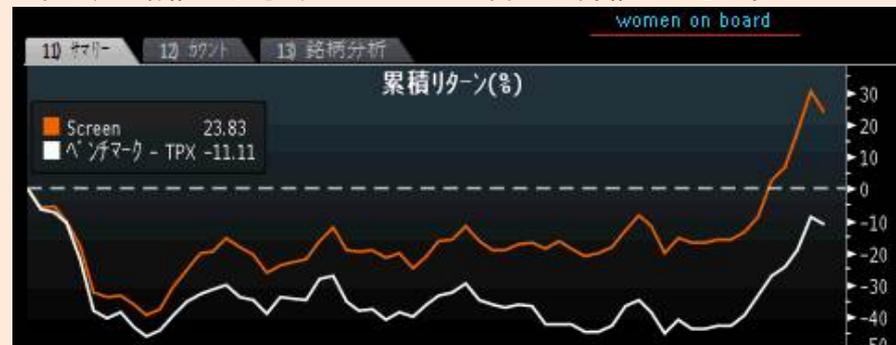
・女性取締役を有する企業で構成したポートフォリオのリターン指数は、配当込みTOPIXのものとは比べ、2008年の金融危機時の落ち込みが小さく、回復が早い。



(出所) ブルームバーグ、東京証券取引所等より大和総研作成

(注) 女性取締役ポートフォリオは、東証一部上場企業で、2010年中を期末とする決算期に女性取締役を有する企業56社が対象。

・女性取締役が1人でもいる東証一部上場企業の業績は、TOPIXを常に上回る(2008年から5年間)。リーマンショック以降の株価低迷の中で、下落幅が小さく、アベノミクス以降は上昇幅が大きい。



(注) 東証一部上場企業について、2008年からのトータルリターンの結果。TOPIXマイナス11.11%に対し、上グラフの赤色ラインのように、女性取締役が1人でもいる企業はプラス23.83%と大きく差がついた(データ:ブルームバーグ)

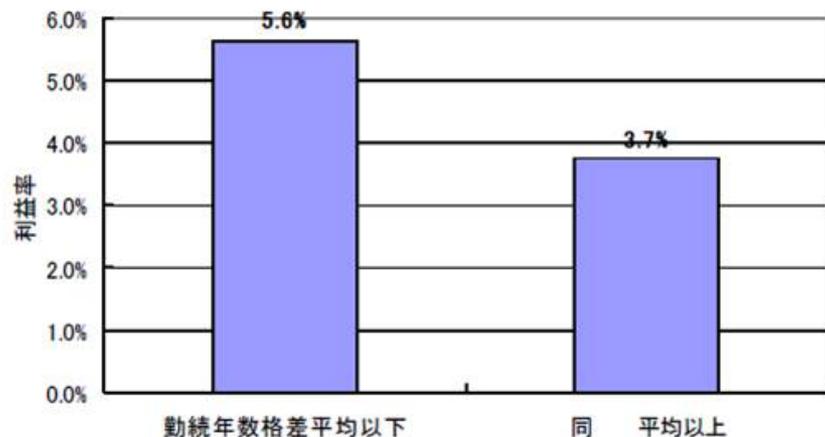
(出典) 日本経済新聞電子版「候補者どう選ぶ「女性役員1人」へ高まる外圧」2013/6/28

女性活躍推進の経営効果について

■勤続年数の男女格差が小さい企業、再雇用制度がある企業、女性管理職比率が高い企業の方が、利益率が高い傾向が見られる。

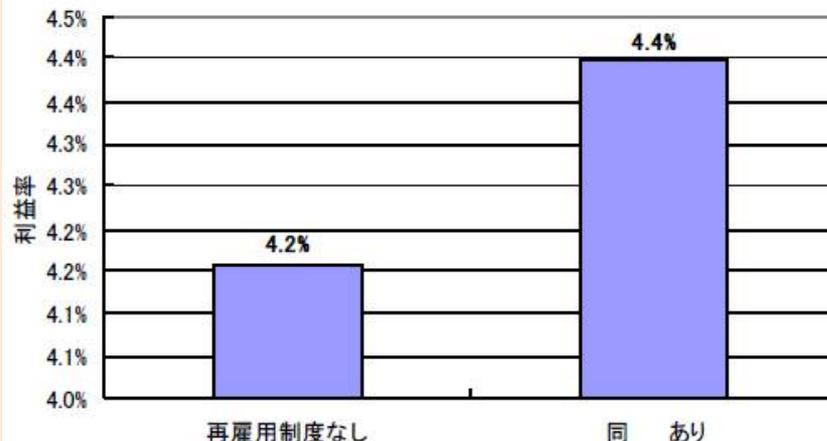
・男女勤続年数格差(男性の勤続年数－女性の勤続年数)が小さいほど、利益率が高い

男女間の勤続年数格差と利益率との関係



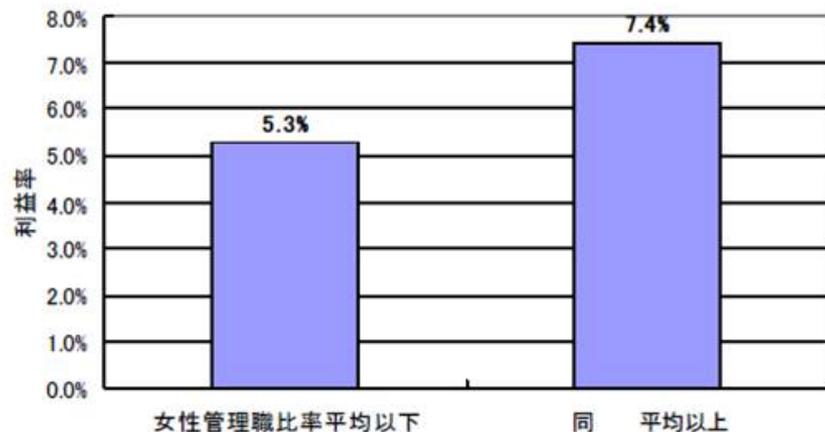
・再雇用制度(結婚・出産等による定年前退職者の再雇用制度)がある企業はない企業より利益率が高い。

再雇用制度の有無と利益率との関係



・女性管理職比率(女性管理職／全管理職)が高い企業は低い企業より、利益率が高い。

女性管理職比率と利益率との関係



(備考) 企業活動基本調査データ(鉱業、製造業、卸売・小売業、飲食業に属する従業員50人以上、かつ資本金または出資金3000万円以上の企業を対象)と「就職四季報女子学生版」(女性活用施策)をマッチングさせた300企業が対象。

(出典) 2003年6月経済産業省 男女共同参画研究会報告「女性の活躍と企業業績」

女性活躍に関する 最近の政府の動き

安倍総理「成長戦略スピーチ」

(2013年4月19日)

2. 成長戦略の3つのキーワード

「挑戦:チャレンジ」、「海外展開:オープン」、「創造:イノベーション」。

(挑戦:チャレンジ)

「人材」資源も、活性化させねばなりません。

優秀な人材には、どんどん活躍してもらおう社会をつくる。そのことが、社会全体の生産性を押し上げます。

現在、最も活かしきれていない人材とは何か。それは、「女性」です。

女性の活躍は、しばしば、社会政策の文脈で語られがちです。しかし、私は、違います。「成長戦略」の中核をなすものであると考えています。

女性の中に眠る高い能力を、十二分に開花させていただくことが、閉塞感の漂う日本を、再び成長軌道に乗せる原動力だ、と確信しています。

安倍総理から経済団体への要請

(2013年4月19日、経団連、経済同友会、日商に対して)

1. 意思決定層への女性の登用促進

「2020年30%」の政府目標の達成に向けて、全上場企業において積極的に役員・管理職に女性を登用。

まずは役員に一人は女性を登用する。

※「役員」は、会社法上の役員に執行役員を加えたもの。

【参考】

・上場企業3,608社において女性役員(執行役員は含まない)は505人(1.2%)
(2011年5月時点)

2. 女性が働き続けられる社会の構築(M字カーブ解消)

子どもが3歳になるまで育児休業や短時間勤務を取得したい男女が取得しやすいように職場環境を整備する。

安倍総理から経済団体への要請

(2014年6月24日、経団連、経済同友会、日商に対して)

「2020年30%」の政府目標の達成に向けて、各企業に対し、以下を要請。

- ① 女性登用に向けた目標を設定し、目標達成に向けた自主行動計画を策定。
- ② 有価証券報告書における女性役員比率の記載を始め、女性登用状況等の情報開示を積極的に進める。
- ③ 国・自治体・企業における女性登用促進のため、実効性の高い新たな法的枠組みを構築することへの協力。

雇用制度改革・人材力の強化：女性の活躍推進



KPIの主な進捗状況

- 「2014年度末までに約20万人分、2017年度末までに約40万人分の保育の受け皿を拡大し、待機児童の解消を目指す」（待機児童解消加速化プラン）
⇒ **2013年：加速化プラン参加自治体数351市区町村（8月現在）**
- 「2020年に女性の就業率（25歳から44歳）を73%（現状68%）にする」 ⇒ **2013年度：69.5%**
- 「2020年に指導的地位に占める女性の割合30%」 ⇒ **2013年管理職比率7.5%（2012年6.9%）**

施策の主な進捗状況

➢ 待機児童解消加速化プランを着実に実施

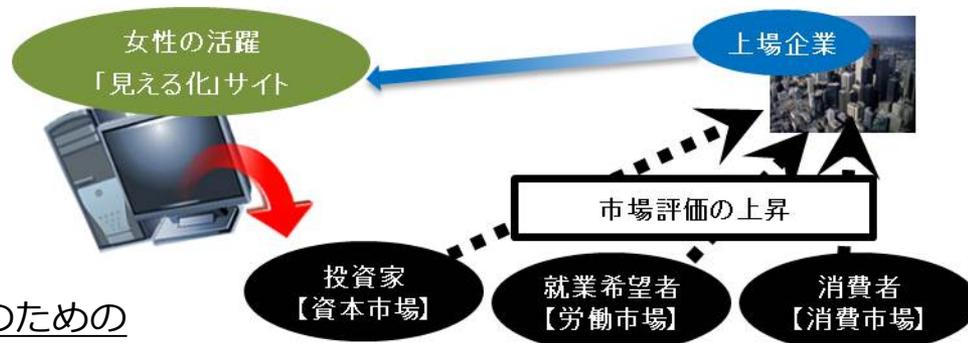
昨年8月までに351市区町村からの参画を得ており、安定財源を確保しつつ、保育所等の運営費の充実を図るなど、待機児童の解消に向けた地方自治体の取組を強力に支援

➢ 女性の登用状況を見える化

「女性の活躍『見える化』サイト」を開設
(上場企業の約3割に当たる1,154社について管理職比率等のデータ掲載)

➢ 仕事と子育ての両立支援を強化

本年4月、次世代育成支援対策推進法の延長のための改正法案が成立。女性の活躍推進のための環境整備。



新たに講ずべき具体的施策

育児・家事支援環境の拡充

- ①「放課後子ども総合プラン」【「放課後子ども総合プラン」を年次に策定】
⇒放課後児童クラブ：2019年度末までに約30万人分の受け皿拡大（H25年登録児童数：約90万人）。
⇒一体型の放課後児童クラブ・放課後子供教室を約1万か所以上（H26年現在：約600か所）。
- ②保育士確保対策の着実な実施
⇒必要となる保育士数を明らかにし、数値目標・期限を明示し、人材育成・再就職支援などを進める「保育士確保プラン」を年内を目途に策定。
- ③子育て支援員（仮称）の創設
⇒幅広い子育て支援分野において、主婦等が活躍できるよう、「子育て支援員（仮称）」として認定する仕組みを創設。
- ④安価で安心な家事支援サービスの実現
⇒利用者負担が低い、安心なサービスが供給される仕組みを構築するため、推進協議会を設置し、年度内に検討・結論。
- ⑤国家戦略特区における家事支援人材の受入れ ⇒検討を進め、速やかに所要の措置を講じる。

企業等における女性の登用を促進するための環境整備

- ⑥女性の活躍推進に向けた新たな法的枠組みの構築【今年度中に結論、国会への法案提出】
⇒国、地方公共団体、民間事業者における女性の登用の現状把握、目標設定、自主行動計画の策定及び情報開示等、各主体がとるべき対応について、検討。
⇒公共調達や各種補助事業に関し、取組指針を策定し、受注機会の増大を図る。
⇒改正次世代育成支援対策推進法に基づくインセンティブ付与の検討等、両立支援に積極的に取り組む事業主への支援等拡充。
- ⑦企業における女性登用の「見える化」及び両立支援のための働き方見直しの促進
⇒有価証券報告書における役員女性の比率の記載を義務付け等。
⇒女性の登用状況等に関する企業情報の総データベース化。
⇒長時間労働の削減やテレワークの推進。
- ⑧国家公務員における女性採用・登用の拡大 ⇒内閣人事局が取組の中核となり、総合的かつ集中的な取組を進める。
- ⑨「女性活躍応援プラン」（仮称）等の実施
⇒「女性活躍応援プラン」（仮称）を策定。各地域において、応援会議の開催や女性登用推進のための枠組みを構築。
- ⑩キャリア教育の推進、女性研究者・女性技術者等の支援等
⇒キャリア教育プログラム情報を集約・発信。WLB配慮型研究システム改革、女性技術者等の育成等などの実行。キャリアアップの場としてのJAICAボランティアの戦略的活用。

働き方に中立的な税制・社会保障制度等への見直し

- ⑪働き方に中立的な税制・社会保障制度等への見直し
⇒女性の活躍の更なる促進に向け、税制、社会保障制度、配偶者手当等について、経済財政諮問会議で年末までに総合的に検討。



WAW! Tokyo 2014

World Assembly for Women in Tokyo

1. 日程 2014年9月12日(金)～14日(日)
2. 場所 東京(公開フォーラム, レセプション, ハイレベル・ラウンドテーブル)
東京近郊(箱根・芦ノ湖)視察
3. 主催 日本国政府, 日本経済団体連合会, 日本経済新聞社, 日本国際問題研究所の4者による主催
日本経済研究センターによる後援

○安倍政権における最重要課題の一つである「女性が輝く社会」を実現するための取組の一環として開催。世界各国及び日本各地から女性分野で活躍するトップ・リーダーが出席。
(女性版ダボス会議)

○安倍総理は、公開フォーラム、レセプション、ハイレベル・ラウンドテーブルの全てに出席。

○ハイレベル・ラウンドテーブルでは、全体議長たる岸田外務大臣が、日本及び世界に向けた提案「WAW! To Do」を発表するとともに、WAW!を来年も日本で開催する旨発表。



すべての女性が輝く社会づくり本部

- 様々な状況に置かれた女性が、自らの希望を実現して輝くことにより、我が国最大の潜在力である女性の力が十分に発揮され、我が国社会の活性化につながるよう、官邸に「すべての女性が輝く社会づくり本部」を設置。
- 総理を本部長、官房長官と女性活躍担当大臣を副本部長とし、全閣僚がメンバー。
- 第1回本部会合を10月10日に開催。



第1回本部会合(10月10日)の様子
(首相官邸HPより)



すべての女性が輝く社会づくり推進室の設置(10月15日の看板掛け)
(首相官邸HPより)

すべての女性が輝く政策パッケージ

○「すべての女性が輝く社会づくり本部」第1回会合(2014年10月10日)において決定。
○来年春頃までに早急を実施すべき施策を取りまとめ。

- 様々な状況に置かれた女性が、自らの希望を実現して輝くことにより、我が国最大の潜在力である「女性の力」を最大限発揮できる活力ある社会、男性も女性もすべての人にとって暮らしやすい社会をつくる。
- 当面講ずべき政策を提示し、できるものから着手。必要な法的措置を含めて速やかに進めていく。

健康で安定した生活をしたい

<課題>

ひとりで子供を抱えながら働き、生活に不安がある。
健康問題について相談したい。

<対応>

- 母子家庭に対してワンストップの相談窓口で、個人のニーズに応じた生活支援・就労支援を提供
- 生涯を通じた女性の健康相談支援を充実

生活と就労に関して自分に合った支援が受けられる

安心して妊娠・出産・子育て・介護をしたい

<課題>

子育てに対する不安があるが、相談先がわからない、悩みを相談する相手がいない。

<対応>

- コーディネーターを地域に配置し、個別のニーズに応じた切れ目のない支援を提供
- 子育てでの相談や親子同士の交流ができる支援拠点を充実

子育てなどに対する不安や孤立感が解消できる

地域で活躍したい・起業したい

<課題>

地域貢献や起業をしたいが、機会やノウハウがない。

<対応>

- 子育て支援員(仮称)制度を創設
- 創業スクールを開催し起業のノウハウを提供

家事や子育てなどの経験を活かすことができる

すべての女性が輝く社会

～各々の希望に応じ、家庭・地域・職場において、個性と能力を十分に発揮～

犯罪等の被害に遭うことのない
安全・安心な暮らしができる

<対応>

- ストーカー予防や被害者の支援を含む総合対策を策定
- 配偶者からの暴力に対する支援を充実

<課題>

ストーカーなどからの身の危険を感じる。
自分と家族の安全を守りたい。

安全・安心な暮らしをしたい

<対応>

- 企業等の女性登用の目標や計画の策定などを促進する新しい法案を国会に提出

<課題>

会社の中でステップアップしたいが、壁を感じる。

職場で活躍したい

<対応>

- 「働く女性の処遇改善プラン」などを策定し、非正規社員の処遇改善や正社員化を支援
- 長時間労働抑制の取組や、フレックスタイム制に関しニーズに応じた柔軟な働き方をより実践しやすくするための見直しを検討
- 妊娠・出産による解雇等の不利益取扱いが起らない職場づくりの推進

<課題>

非正規雇用で働いているが将来が不安。
ワークライフバランスのとれた働き方がしたい。
妊娠・出産しても働き続けたい。

<対応>

- 民間職業紹介会社による研修・カウンセリング・職業紹介まで一貫した取組を促進
- 子育て中でも参加しやすい短時間や託児付きの訓練コースなどを創設

<課題>

子育てを機に離職したが、再就職が難しい。

<対応>

- 支援情報を一元的に提供する「女性の活躍応援ポータルサイト」を創設

<課題>

欲しい情報が点在していて
入手しづらい。

人や情報とつながりたい

すべての女性が輝くための「暮らしの質」の向上
女性の視点に立って、日々の暮らしの悩みや不便等の解消を図る

- 女性が快適で安全に過ごせる空間づくりなど、誰もが暮らしやすい社会づくりへ

女性活躍推進に向けた 経済産業省の取組

女性活躍の課題と取組の方向性

- 女性の就労促進は、①世帯所得の増大による消費活性化、②潜在成長率の向上、③出生率の上昇を通じた長期的な成長力の確保につながる。
- 現状では、女性就労に「量」「質」両面で課題があり、両者の緊張関係を指摘する声も。

女性就労の「量の拡大」

活躍する女性のすそ野を広げる

シナジー
相乗効果

キャリアアップのロールモデルの提供

女性就労の「質の向上」

課題

仕事と家庭の両立が困難なため、
出産を機に約6割が離職。

女性が能力発揮できていない。
(「入社時は優秀なのに伸びない」、「マミー
ズトラックの問題」)

取組の方向性

①両立を支援する環境を整備

- 子育て支援サービスの拡充
- 在宅勤務等多様で柔軟な働き方の推進
- 出産等で離職した主婦の再就職支援
- 家事支援サービス

②女性の活躍推進に向けた 企業の取組を支援

- 「福利厚生」ではなく、「経営戦略」としての「ダイバーシティ」の推進
- 企業における女性活躍状況の「見える化」推進

③女性の起業支援

- 女性の視点を活かした新たな需要の掘り起こし
- 両立支援サービスの提供を通じた女性の就業促進
- 女性の雇用創出

(1) 多様な人材を活かした経営(ダイバーシティ経営)の推進

- ①ダイバーシティ経営企業100選
- ②なでしこ銘柄

(2) 家事支援サービスの推進

(3) 女性の起業・創業支援

- ①女性、若者／シニア起業家支援資金
- ②新創業融資制度
- ③中小企業経営力強化資金
- ④再チャレンジ支援融資
- ⑤地域創業促進支援事業

(1)①ダイバーシティ経営企業100選

- 「優れたダイバーシティ経営企業」を選定・表彰し、ベストプラクティス集として広く発信することにより、積極的に取り組む企業のすそ野を広げ、女性活躍推進の動きを加速化。
- 平成24年度から開始し、3年間の累積で「100選」を目指す。



1. 表彰対象

①「ダイバーシティ経営企業100選」

女性、高齢者、外国人、障がい者、多様なキャリア等、多様な人材の能力を最大限発揮させることにより、イノベーションの創出、生産性向上等の成果を上げている企業を表彰(大企業・中小企業)

②「ダイバーシティ促進事業表彰」

ダイバーシティ経営に取り組む企業をコンサルティング等を通じて支援する企業を表彰

2. 評価のポイント

①取組内容

- 実践性**: 制度導入などの形式的な取組にとどまらず、人材活用の取組が現場レベルで実践されていること
- 革新性・先進性**: 従来とは異なる新たな取り組みを進めていたり、あるいは同業・同規模他社に先がけて取組を開始したりするなど、「モデル」として他企業の参考になること
- トップのリーダーシップ**: 経営トップの明確な意志が表明され、現場まで浸透していること

②成果: 多様な人材の能力発揮により、イノベーションの創出、生産性向上等の成果を上げていること

3. スケジュール(2014年度)

6月12日(木) 第1回運営委員会

6月18日(水)～8月20日(水) 公募

9月上旬～ 書面審査(一次)

10月上旬 第2回運営委員会(書類選考)

10月上旬～12月 ヒアリング審査(二次)

12～翌年1月 ベストプラクティス作成

1月下旬 第3回運営委員会(受賞企業決定)

3月18日(水) 表彰式(イノホール)

■「ダイバーシティ経営企業100選」ホームページ

<http://www.diversity100sen.go.jp/>

「平成25年度ダイバーシティ経営企業100選 ・平成25年度なでしこ銘柄

ダイバーシティ経営戦略2～多様な人材の活躍が、企業の成長力に繋がる～」

(経済産業省編、一般財団法人経済産業調査会発行)
オンラインによるご注文も可能です。

[Http://books.chosakai.or.jp/books/index.html](http://books.chosakai.or.jp/books/index.html)

経済産業省平成25年度ダイバーシティ経営企業100選・平成25年度なでしこ銘柄

ダイバーシティ経営戦略2

～多様な人材の活躍が、企業の成長力に繋がる～



「私にとってのダイバーシティとは、成長戦略そのものなのです」
安倍晋三内閣総理大臣

—安倍総理からの応援メッセージも収録!—

経済産業省 編

(1)①ダイバーシティ経営企業100選(平成24年度)

■応募総数 100選:137社、促進事業表彰:24社
 ■選定数 100選:43社(大企業21社、中小企業22社)、促進事業表彰6社



<100選;43社>

業種	企業名	地域
建設業	重松建設株式会社 (★)	愛媛県
	グリーンライフ産業株式会社 (★)	福岡県
製造業	六花亭製菓 株式会社	北海道
	株式会社マイスター (★)	山形県
	栗田アルミ工業株式会社 (★)	茨城県
	株式会社金子製作所 (★)	埼玉県
	三州製菓株式会社 (★)	埼玉県
	花王株式会社	東京都
	キリンホールディングス株式会社	東京都
	サトーホールディングス株式会社	東京都
	サントリーホールディングス株式会社	東京都
	株式会社 資生堂	東京都
	株式会社東芝	東京都
	株式会社 日立製作所	東京都
	富士電機株式会社	東京都
	株式会社リコー	東京都
	日産自動車株式会社	神奈川県
	株式会社 大谷 (★)	新潟県
	株式会社小川の庄 (★)	長野県
	コクヨ株式会社	大阪府
	サラヤ株式会社	大阪府
	ウインナック株式会社 (★)	和歌山県
有限会社エヌ・イー・ワークス (★)	島根県	
TOTO株式会社	福岡県	
株式会社宇佐ランタン (★)	大分県	

情報通信業	アイエスエフネットグループ	東京都
	NEC ソフト株式会社	東京都
	株式会社NTTデータ	東京都
	株式会社エス・アイ (★)	兵庫県
卸売業、小売業	株式会社スタートトゥデイ	千葉県
	株式会社日本レーザー (★)	東京都
	ハイソル株式会社 (★)	東京都
	有限会社 モーハウス (★)	東京都
	木村メタル産業株式会社 (★)	愛知県
	株式会社天彦産業 (★)	大阪府
金融業、保険業	第一生命保険株式会社	東京都
	株式会社りそな銀行	大阪府
学術研究、専門・技術サービス業	株式会社オージェイティイー・ソリューションズ (★)	愛知県
生活関連サービス業、娯楽業	株式会社きものブレイン (★)	新潟県
	沖縄ツーリスト株式会社	沖縄県
その他サービス業	株式会社 24-7 (★)	北海道
	株式会社高齢社 (★)	東京都
	サポート行政書士法人 (★)	東京都

<促進事業表彰:6社>

情報通信業	株式会社らむれす	北海道
	株式会社赤ちゃんとママ社	東京都
学術研究、専門・技術サービス業	株式会社 wiwiw	東京都
	株式会社ワークライフバランス	東京都
その他サービス業	株式会社ハーモニーレジデンス	東京都
	株式会社夢道 s	東京都

★・・・中小企業(従業員数300人以下)

(注)有限会社エヌ・イー・ワークスは平成26年5月31日付け事業停止

(1)①ダイバーシティ経営企業100選(平成25年度)

■応募総数(延べ) 135社

■選定数 100選:46社(大企業25社、中小企業21社)、促進事業表彰3社



<100選:46社>

製造業	凸版印刷株式会社	東京都千代田区
	富士通株式会社	東京都港区
	大塚製薬株式会社	東京都千代田区
	帝人株式会社	大阪府大阪市
	エステー株式会社	東京都新宿区
	アステラス製薬株式会社	東京都中央区
	アサヒビール株式会社	東京都墨田区
	トッパン・フォームズ株式会社	東京都港区
	プロクター・アンド・ギャンブル・ジャパン株式会社	兵庫県神戸市
	積水化学工業株式会社	大阪府大阪市
	MSD株式会社	東京都千代田区
	菊水酒造株式会社(★)	高知県安芸市
	株式会社 加藤製作所(★)	岐阜県中津川市
	株式会社光機械製作所(★)	三重県津市
	株式会社 レグルス(★)	三重県鈴鹿市
	株式会社虎屋本舗(★)	広島県福山市
	株式会社ハート(★)	高知県高知市
	フジコーポレーション株式会社(★)	新潟県燕市
	株式会社メトロール(★)	東京都立川市
	株式会社キョウセイ(★)	岡山県倉敷市
日本理化学工業株式会社(★)	神奈川県川崎市	
生活関連サービス業、娯楽業	沖縄ワタベウエディング株式会社(★)	沖縄県那覇市
	株式会社 特殊衣料(★)	北海道札幌市

<促進事業表彰:3社>

学術研究、専門・技術サービス業	株式会社テレワークマネジメント	北海道北見市
	三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社	東京都港区
医療、福祉	ダンウェイ株式会社	神奈川県川崎市

情報通信業	株式会社リクルートホールディングス	東京都千代田区
	日本マイクロソフト株式会社	東京都港区
	日本ヒューレット・パッカード株式会社	東京都江東区
	SCSK株式会社	東京都江東区
	株式会社ダンクソフト(★)	東京都中央区
	サイボウズ株式会社(★)	東京都文京区
建設業	有限会社ゼムケンサービス(★)	福岡県北九州市
	株式会社エスケーホーム(★)	熊本県山鹿市
金融業、保険業	株式会社 大垣共立銀行	岐阜県大垣市
	株式会社 損害保険ジャパン	東京都新宿区
	東京海上日動火災保険株式会社	東京都千代田区
	住友生命保険相互会社	大阪府大阪市
	株式会社三菱東京UFJ銀行	東京都千代田区
	大和証券株式会社	東京都千代田区
教育、学校支援業	あいおいニッセイ同和損害保険株式会社	東京都渋谷区
	株式会社 セレクティー(★)	宮城県仙台市
卸売業、小売業	株式会社高島屋	大阪府大阪市
	イケア・ジャパン株式会社	千葉県船橋市
	株式会社 健康家族(★)	鹿児島県鹿児島市
運輸業、郵便業	田代珈琲株式会社(★)	大阪府東大阪市
	丸善運輸倉庫株式会社(★)	大阪府大東市
医療、福祉	有限会社COCO-LO (★)	群馬県桐生市
サービス業(他に分類されないもの)	楽天株式会社	東京都品川区

★・・・中小企業(従業員数300人以下)

平成25年3月22日 ダイバーシティ経営企業100選表彰式



Youtubeで動画をご覧頂けます。 <http://www.youtube.com/watch?v=DoODMllbkcw>

・・・IMFでは、多様性を重視し推進するとともに、これを最大限に活かすよう努めています。・・・多様かつ多彩な才能を活用することこそ、業務の質の向上を高めることになると考えているからです。日本には、まだ労働市場に参加していない、役員に昇進していない、その潜在能力を完全に引き出せていない才能にあふれた女性達が存在します。

女性も労働力に含め、その潜在能力がフルに活かされるようにすることで、日本経済は、成長、生産性、そしてイノベーションの点で目覚ましい改善を遂げることが期待できるのです。

多様性はイノベーションをもたらします。

平成26年3月3日 ダイバーシティ経営企業100選表彰式・なでしこ銘柄発表会シンポジウム



Youtubeで動画をご覧ください。 <http://youtu.be/C1iD0UvsONo>

安倍内閣の成長戦略の中核は、女性をはじめとして、限りない可能性を秘めた方々が活躍できる社会を創ることにあります。国の経済政策においても、企業経営においても、ダイバーシティは、トップの強力なリーダーシップなくしては実現しません。その意味で、本日お集りの受賞企業の皆様は、私にとって、既成概念と闘う「同志」です。

私にとってのダイバーシティとは、社会政策ではなく、成長戦略なのです。

東京オリンピックが開催される2020年までに、各分野で「指導的地位の30%以上を女性が占める」、真に「女性が輝く日本」を実現し、「日本は変わった」ということを世界に向かって堂々と発信していきたいと思えます。

「チャレンジド」という言葉があります。これは、障がいのある人を「挑戦というチャンスを与えられた人」と捉えたものです。実際、障がい者の方のアイデアが、高齢者にも使いやすいユニバーサルデザインの商品開発にもつながっています。

また、グローバル化の中で、我が国経済が強さを維持していくためには、世界中から、多様な価値観や経験を持った優秀な人材を惹きつけ、活躍していただく必要があります。

そのためにも、多様な人材の活躍を阻む全ての障壁に、あらゆる手段を講じ、果敢に挑んでいきます。その挑戦は、成長戦略の神髄である構造改革への突破口となります。

ダイバーシティ経営による成果事例①

経済産業省「ダイバーシティ経営企業100選」より

重松建設株式会社 (愛媛県、中小)

- ・リケジヨの営業や現場監督が、顧客との強い信頼関係を構築
- ・女性ニーズに応える商品開発で成約件数が伸び、顧客満足度も向上



収納や掃除を楽にする「女ゴゴロのわかる家」



株式会社東芝

- ・女性管理職育成施策の卒業生により、裸眼3Dディスプレイの開発プロジェクトに成功
- ・女性の目線を活かした「ママゴコロ家電」シリーズを開発(野菜の鮮度保持能力を向上させた冷蔵庫等)



女性リーダー育成「きらめき塾」



ママゴコロ家電シリーズ (東芝HPより)

プロダクトイノベーション

日産自動車株式会社

- ・車の購買決定権の6割を占める女性ニーズを設計に反映させるため、女性中心の商品開発により継続的にプロダクトイノベーションを実現
- ・子どもを抱いて乗り降りしやすいよう、85度まで開く後席ドアを採用し、ガソリン登録車8ヶ月連続販売台数1位を達成



女性商品企画責任者により売上を伸ばした「ノート」

TOTO株式会社

- ・女性技術者が女性ニーズを反映した商品開発を実施
- ・女性の清潔志向に対応し、ウォシュレットのノズル・便器を除菌する「きれい除菌水」を開発、業績向上に貢献



「きれい除菌水」が使われた除菌するトイレ「ネオレスト」

経済産業省「ダイバーシティ経営企業100選」より

株式会社資生堂

- ・女性クリエイターらによる感応を意識した企画立案から製品開発で業績拡大に寄与。
- ・洗い上がりの手触り感や、洗練されたパッケージの採用により、低迷していたシャンプー・リンス市場で発売直後にシェア1位を獲得。



女性クリエイターを中心に
意志決定権を持たせ、
感応を意識した製品開発を実施

サントリーホールディングス株式会社

- ・女性管理職が率いるチームで企画、研究開発、マーケティングを行い、50代以上向けのスキンケア商品や、低アルコール飲料の開発に成功。



女性の視点が活かされたスキンケア商品「エファージュ」、低アルコール飲料「ほろよい」

プロダクトイノベーション

麒麟ホールディングス株式会社

- ・女性が商品企画に関与したことで、妊娠・授乳中の女性のニーズに応えたノンアルコールビールや、女性向け清涼飲料など、ヒット商品が生まれ、縮小するビール市場に代わる新市場の開拓に成功。



特別感や品質に
こだわる女性向け
清涼飲料

「世界のkitchenから」

妊娠・授乳中でも飲める「麒麟フリー」



有限会社モーハウス

- ・出産・育児を経験した女性の視点を活かした授乳服市場を開拓し、ビジネス化に成功。
- ・「子連れワークスタイル」により、育児中の優秀な女性の獲得につなげている。



デザイン性の高い授乳服



ショップでも子連れ出勤が可能

ダイバーシティ経営による成果事例③

経済産業省「ダイバーシティ経営企業100選」より

有限会社ゼムケンサービス (福岡県、中小)

- ・一級建築士の資格を持つ子育て中の女性社員たちが、「ワークシェアリング」で、設計、営業、現場監督を担当。
- ・旅行代理店、菓子店、美容院など、女性スタッフの多い店舗を中心に、女性の目線を活かした設計で、5年間で売上倍増。



お客様を気配りしやすい弓状カウンター

アサヒビール株式会社

- ・子育て中の女性マーケッター2名がリーダーとなり、男性主導のビール業界の常識を打ち破るため、ペットボトル入りの低価格ワイン「Rela リラ」を開発。
- ・容器がペットボトルで軽く、女性が仕事帰りに気軽に買えることが受け、発売以来好調な売上を記録。



ペットボトル入り低価格
ワイン「Relaリラ」

プロダクト イノベーション

エステー株式会社

- ・「消臭力」の商品デザインを女性デザイナーが担当し、曲線を活かした斬新な非対称デザインを採用。
- ・香りによって得られる気分を容器のデザインに反映したり、季節毎の新しい香りを提供し続け、全体売上の25%に相当する基幹ブランドに成長。



発売当初
(2000年)



曲線を活
かした非対
称デザイン
(2001年)



バラの写真
だけでなく、
「うっとり」と
いう情緒的
表現を採用
(2012年)

大塚製薬株式会社

- ・中途採用の女性研究者が「ソイカラ」を開発。
- ・大豆が主原料のため、栄養面でも安心なスナックとして、子どものいる主婦などから高い支持を獲得。
- ・振るとカラカラとなる仕掛けも、話題に。



女性研究者が
開発したソイカラ
(SoyCarat)



中途採用の女性リーダーが統括
男性用化粧品「UL・OS(ウル・オス)」

ダイバーシティ経営による成果事例④

経済産業省「ダイバーシティ経営企業100選」より

トッパン・フォームズ株式会社

- ・研究開発部門の女性3名からなる新商品開発チームが、従来、のりづけで開けづらかった苺を包む青果フィルムに、開封しやすいつまみをつけ、5年で3,000万円の売上に到達。



Xmasシーズン向けのイラスト入りフィルム

苺を潰さずサッと開封できる開封つまみを開発

富士通株式会社

- ・女性だけのグループが企画・開発した女性向けのパソコン「Floral Kiss(フローラルキス)」。
- ・ネイルを傷つけないクラッチバック形状の開口部、パール調の電源ボタン、ジュエリーブランドとコラボしたモデルなど、差別化を図ることで値崩れしにくい商品となり、価格競争から脱却。



ネイルを傷つけないクラッチバック形状の開口部



agateコラボモデル

プロダクトイノベーション

株式会社リクルートホールディングス

- ・結婚情報誌「ゼクシィ」の編集長は、出産後、定時退社の編集長として復帰。
- ・自身の結婚・出産経験を経て、紙面のコンセプトを「幸せな結婚式」から、「結婚後も見通した結婚式準備の応援」に切り替え、可愛いゴム手袋やしゃもじなど生活密着型の付録を提供。
- ・激しい競争で廃刊が相次ぐ出版業界の中で、販売部数を鈍化させることなく、トップメディアの地位を維持。



(出典)ゼクシィネットHPより



↑ゼクシィ女性編集長

田代珈琲株式会社 (大阪府、中小)

- ・パートも含め、両立支援のための柔軟な勤務体系(育休5年以上、1日4時間・週3日の短時間・短日勤務)
- ・顧客の約6割を占める女性ニーズに合わせ、「旦那さんに飲んでもらいたい季節のコーヒー」をテーマに、毎月、新商品を企画。
- ・通常商品より原価率が低く、粗利益率が約1.1倍に上昇。



2013年12月は「寒い冬、あたたかいコーヒーを淹れて家族や友達とおくつろぎください。*We wish your merry christmas*」をテーマに「雪いちご」を販売。

ダイバーシティ経営による成果事例⑤

経済産業省「ダイバーシティ経営企業100選」より

三州製菓株式会社

(埼玉県、菓子製造販売)

- ・全員女性の商品企画室で考案された「**揚げパスタ**」が、売上全体の9%を超える大ヒット商品に。
- ・「短時間正社員制度」、「正社員登用制度」(パートの20%弱が移行)、「一人三役」(多能工化)などを通じて、パート女性等の課長職等への積極登用につなげている。



若手女性社員
が考案した
「揚げパスタ」

株式会社光機械製作所 (三重県、中小)

- ・女性目線を生かした新たな発想で、誰もが簡単に操作できる熟練技不要の「ダイヤモンド工具研削盤」を開発。
- ・社内「ものづくり道場」により、キサゲ等の熟練技能を若手、女性へ伝承し、高品質なものづくり、新製品開発につなげる。

熟練技不要の
ダイヤモンド
工具研削盤



熟練技能を
伝承する
「ものづくり道場」

プロダクト
イノベーション

経済産業省「ダイバーシティ経営企業100選」より

株式会社天彦産業 (大阪府、鉄鋼卸、中小)

- ・補助的業務を担当していた女性社員の語学力を活かし、**海外向けウェブ販売事業**を立ち上げ、海外売上高の増加に貢献
- ・「働きがいのある企業」として認知度が向上し、**新卒応募者が急増**(20名→2000名へ二桁増)



女性海外向けウェブ販売チーム「TWS(Tenhiko Web Sales)」

株式会社エス・アイ

(兵庫県、データ入力、HP作成)

- ・日、週、月ごとに決められた最大勤務時間の範囲内で、個人が自由に勤務スケジュールを組むことができる「**自由出勤制度**」と、**全員正社員かつ時給制**という、**同一労働・同一賃金**の仕組みにより、柔軟な働き方を実現。
- ・育児中の女性社員の発案により、**システム開発などの新規事業展開**につなげている。



プロセスイノベーション

日産自動車株式会社

- ・女性のセンスを活かした新色のネーミングにより、**マーケティング**が成功し、販売台数が増加



パープル ⇒ オーロラモーヴ

人気車種セレナでも、女性が発案した「オーロラモーヴ」という色名を採用。

サトーホールディングス株式会社

(バーコードプリンタ製造)

- ・育休明けの女性エンジニアによる「**カスタマーケアグループ**」を結成。
- ・日中の時間で顧客先を回り、きめ細やかな顧客ニーズの把握で、その後の営業展開にも貢献。



女性カスタマーエンジニアが活躍



ダイバーシティ経営による成果事例⑦



経済産業省「ダイバーシティ経営企業100選」より

株式会社メトロール (東京都、工業用センサー、中小)

- ・女性新卒社員の発案によるFacebookの積極活用で、海外ダイレクト販売が約1.4倍に拡大。
- ・2005年から導入した女性パート社員による「気づき提案」制度により、不良品の防止と生産性の向上を両立。意欲を高める評価制度導入等で優秀なパート社員が長期間働ける環境も整備。



Facebook画面。世界の3万人のエンジニアのネットワーク化に成功。海外ダイレクト販売の増加につながる。

フジコーポレーション株式会社

(新潟県、除雪機等製造、中小)

- ・女性及び海外人材の活躍で発信力が向上。海外からのHPアクセスが急増。海外売上高も1.5倍に増加。
- ・高齢社員はシニアアドバイザーという役職につき、若手社員を指導。高齢社員にやさしい職場で生産性が約1.4倍に向上。

↓ 英語版HP

フィンランドのクリスマス財団よりサンタークロス村で使用される除雪機として公認されたフジスノーロータリー



プロセスイノベーション

六花亭製菓株式会社

(帯広市、菓子販売製造)

- ・業務の内製化、部門間のジョブローテーション、ユニークな休暇制度等により、職域の拡大と社員の希望や能力に応じた適材適所を実現。
- ・社員の自発的な工夫により効率化が進み、**経常利益率が7.5%(08年度)→10.1%(11年度)**に上昇。



女性社員が「公休利用制度」を活用し、保育士資格を取得し立ち上げた「ごろすけ保育園」



社内日刊新聞「六輪」

株式会社マイスター

(山形県、中小)

- ・女性技能職の意欲的な取組が、職場の緊張感を高め、顧客ニーズに敏感な社風に変化
- ・女性の未経験者育成プロセスを通じ、社内全体の技能や品質意識向上し、受注拡大



女性技能職が現場で活躍



経済産業省「ダイバーシティ経営企業100選」より

グリーンライフ産業株式会社

(福岡県、造園建設業)

- ・女性社員の感性を生かしたガーデニングのデザインや、施工後の丁寧なフォローにより、顧客からの信頼性が高まり、その後のリフォームの事業の拡大につながっている。
- ・年齢、性別問わず活躍できることが認知され、新卒応募者数が急増(2,3名→100名超)



子連れでも打ち合わせできる環境



ガーデン



住宅リフォーム

株式会社セレクトィー

(宮城県、中小)

- ・顧客である保護者の感覚を良く捉えることのできる女性が提供する「丁寧さ」と「気配り」が顧客から高い評価を獲得し、毎年約10%の売上向上
- ・女性パート社員の正社員化により、現場目線による業務改善が実現



個別教室のアップルの授業(完全1対1)

プロセス
イノベーション

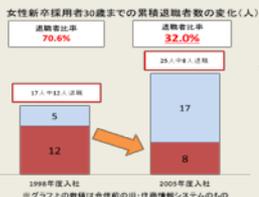
経済産業省「ダイバーシティ経営企業100選」より

SCSK株式会社

- ・長時間労働削減のため、「残業時間削減目標」と「有給休暇取得目標」の達成度合いによって、報奨制度を設け、達成率の高い部署の社員に、ボーナスを増額し、**約4割の残業削減達成**。2年で1.5倍の労働生産性向上。
- ・「働きやすい会社ランキング」で、98位から23位に躍進し、**新卒エントリー数が前年比8.8%増**。

スマートワーク・チャレンジ20

- 有給休暇 **20日**取得 (100%消化)
- 月間平均残業 **20時間** 前年度比 **20%減** 与1日当たり **20分減**



←女性新卒採用者の累積退職者比率が70%から30%に改善。

働き方改革

サイボウズ株式会社

- ・「選択制人事制度」(ワーク重視、ワークライフバランス、ライフ重視の3パターンから各自が選択)と、「ウルトラワーク」(在宅勤務制度)により、時間と場所の制約を超えて働く環境を整備。

→**離職率が28%から4%に低下**。

- ・社員自身が在宅勤務で培ったグループウェア活用方法やニーズを、営業提案や商品開発に活かして、売上に貢献。

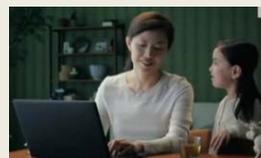
<選択制人事制度>

名称	概要	備考
PS2(ワーク重視型)	時間に関係なく働く	開発や企画系の人が多い 全社員の72%が選択
PS(ワークライフバランス型)	少し残業して働く	全社員の6%が選択
DS(ライフ重視型)	定時・短時間で働く	全社員の22%が選択

日本マイクロソフト株式会社

- ・本社移転を機にフリーアドレス制を導入。「テレワークの日」を導入するなど、性別、役職問わず、**全社員に在宅勤務を浸透**させ、コミュニケーションや部下の管理といった不安を払拭。
- ・**ワークスタイル変革**で、社員一人ひとりの**時間当たり生産性が、17.1%向上**。交通費・出張費は1割以上、印刷費は3割以上削減。

ビジネス面での成果(2010年 → 2012年)



株式会社スタートトゥデイ

(ファッション通販サイト「ZOZOTOWN」等運営)

- ・**全社員6時間労働制**(9時~15時)の導入で労働生産性が向上(前年比25%+)。
- ・子育て中の女性社員も保育園の送迎などがしやすくなり、他の社員も終業後に店舗を回り、トレンドを把握する等、「ワーク」と「ライフ」のシナジー効果発揮。



6時間労働制キャラクター「ろくじろう」→

経済産業省「ダイバーシティ経営企業100選」より

P&Gジャパン株式会社

- ・消費者の多様なニーズを深く理解するため、性別や国籍などに関わらず多様な人材でチームを編成し、調査や戦略会議を実施。
- ・女性向け製品にも、外国人や男性社員のアイデアを尊重し、活かし合うことで、市場になかった革新的な台所用洗剤「ジョイ」などの開発に成功。



男性研究者の発案で裏面に絵柄を取り入れた生理用品「ウイスパー」



アメリカ人男性の発案で生まれた台所用洗剤「ジョイ」

菊水酒造株式会社 (高知県、中小)

- ・女性の好む「見た目」や「味」を追求するため、女性だけの商品開発チームを結成。肌によいコラーゲンやヒアルロン酸配合のお酒、アイスにかけるお酒など、ユニークな商品が生まれ、テレビで紹介されるなど大ヒット。
- ・米国人女性が、外国人向けのスパークリング清酒を開発し、ANAの機内でも提供。



スパークリング清酒「きらきすい」

肌に良いヒアルロン酸配合の「ゼリーのお酒」

外国人

沖縄ワタベウエディング株式会社

(沖縄県、中小)

- ・東アジアからの顧客誘致のため、外国人社員を採用。
- ・外国人社員ならではの意見を取り入れ、日本人社員と共同で、映画のワンシーンのようなロケーション撮影、パーティメニュー、ギフト等の新商品の開発を行う。
- ・東アジアの顧客が、07年2組から、13年約400組に急増(挙式組数ベース)。



沖縄県恩納村 万座毛でのロケーション撮影

外国人スタッフの提案で商品化された撮影用小物



楽天株式会社

- ・社長のトップダウンで社内の「英語公用語化」を実施。
- ・その結果、技術部門では、新卒の6割が外国人社員。世界トップクラスの人材を国籍に関係なく世界中から採用できるようになったことで、優秀な外国籍社員が多数活躍し、サービスレベルが向上。



システムセキュリティ室は、半数が外国人社員(台湾、ドイツ、ロシア、カナダ、フィリピンなど様々な国からエンジニアが集結)

ダイバーシティ経営による成果事例⑪

経済産業省「ダイバーシティ経営企業100選」より

株式会社加藤製作所 (岐阜県、中小)

- ・未経験の高齢者も含めた社員の技能向上のため、「かじや学校」を開催。OJTとは別に、月1、2回、1時間程度、座学と実技からなる技術指導を実施。
- ・虫眼鏡の導入や、照明を明るくする等、高齢者が働きやすい環境整備を推進。
- ・従業員の約半数を占める高齢者が主戦力となり、6年間で新規取引社数、新規取引先への売上高が大幅に増加(年平均約7千万円ペースで)。



生産部門で活躍する高齢者

株式会社虎屋本舗 (広島県、中小)

- ・定年を70歳まで引き上げ。ベテラン和菓子職人が、経験に裏打ちされた技術をベースにしたアイデアで新商品を開発。
- ・ベテラン職人が熟練の技でのレシピを工夫し、商品やパッケージには若手のセンスを活かした「はっさく大福」がヒット。



ヒット商品の「はっさく大福」



↑包餡機の導入で、高齢者の疲労を軽減

高齢者

株式会社小川の庄 (長野県、中小)

- ・「60歳入社・定年なし」で高齢者を継続的に雇用。
- ・最近では若手社員の採用も進み、20～80代の社員が互いに刺激し合い、ビジネスと村の活性化に成功。
- ・同社定番の「縄文おやき」を中心にお年寄りの知恵に基づく新商品開発と、若手社員のアイデアによるインターネット販売などによる販路拡大で、日本全国・海外展開にも成功。売上高は創業以来順調に伸長。



同社オリジナル「縄文おやき」製造で活躍

株式会社OJTソリューションズ

(愛知県、中小)

- ・トヨタ自動車出身の平均年齢64歳のトレーナーと若手のコーディネータがタッグを組み、ソリューションを提供。
- ・定年は無く、在宅勤務や3/4勤務を認め、柔軟な働き方が可能。
- ・トヨタのDNAともいえるノウハウが、業種を超えて、病院や保険会社などのプロセスの見直しに活かされており、受注が増加。



ダイバーシティ経営による成果事例⑫

経済産業省「ダイバーシティ経営企業100選」より

日本理化学工業株式会社 (神奈川県、中小)

- ・不良品率改善という目標に向けた社内改善活動「6S活動」(整理・整頓・清潔・清掃・しつけ・安全)のチームリーダー等に障がい者を任命。
- ・障がい者自らが管理者としても能力を発揮し、チョーク生産工程での不良品率を2~4%から、0.5~1%に改善。



製造ラインは障がい者が一貫して対応

丸善運輸倉庫株式会社 (大阪府、中小)

- ・集中力、持続力、正確性の高い等の障がい者の適性を活かすため、正確性が重視される検品作業に配置。
- ・誤在庫割合が年間9件から0~1件に激減。
- ・これにより、保管製品のアイテム数が増加し、顧客満足度が向上。得意先での配送トラブル時の検品に、同社の障がい者の派遣の要請し依頼がくるほど、高い信頼を獲得。



障がい者が伝票と現物を検品

障がい者

株式会社特殊衣料 (北海道、中小)

- ・障がい者社員のニーズから、デザイン性・洗濯可・通気性に優れた保護帽を開発。
- ・自動車メーカー、かつらメーカーや、雪の多い道内の電気の検針作業員用としても採用され、発売から11年間で50,000個以上の売上を記録。



保護帽「アボネット」は、10種類以上のバリエーションがあり、人気商品に

木村メタル産業株式会社 (愛知県、中小)

- ・パソコンや通信機器等を障がい者が手解体で選別を行うことで、貴金属・ベースメタル等の高回収率を実現し、収益性が向上。
- ・知的障がい者の高い集中力により、健常者より20%程度高い生産性を実現。



←パソコン解体の様子

1. なぜ今「ダイバーシティ経営」なのか

(1) 競争優位を構築するための経営戦略

「ダイバーシティ経営」は、福利厚生やCSR(企業の社会的責任)ではなく、グローバル化等による市場環境の変化に対応して、企業が競争優位を築くために不可欠なもの。経営戦略の一環として、「競争力向上のための人材活用」という目的意識を持って取り組むことが重要。

(2) ダイバーシティ経営の成果

ダイバーシティ(社員の多様性)自体が目的ではなく、多様な人材の適材適所により「経営上の成果」につなげることが目的。

- ① **プロダクトイノベーション**(新たな商品・サービスの開発)
- ② **プロセスイノベーション**(生産プロセスやマーケティングの改良等)
- ③ **外的評価**(顧客満足度、就職市場での評価、社会的認知度)の向上
- ④ **職場内の効果**(社員のモチベーション向上など)

- 「100選」受賞企業89社(H24,25)における取組(ベストプラクティス)から共通的な要素を抜き出し、ダイバーシティ経営を成果につなげるための基本的な考え方を整理。

ダイバーシティ経営の基本的な考え方と進め方(全体像)

(1) ダイバーシティを経営戦略として進めるために

- ① トップのコミットメント
- ② 行動指針や目標における計画策定
- ③ 担当部署の設置

(2) 多様な人材が活躍できる土壌をつくるために

- ① 多様で柔軟な働き方を可能とする環境整備
- ② 職場のマネジメント改革
- ③ 職務の明確化・公正な人事評価制度
- ④ 多様な人材の積極的な登用
- ⑤ 多様性を引き出し活かす配置・転換
- ⑥ 個々の強みを活かす仕事づくり
- ⑦ キャリア形成や能力開発のための教育・研修の拡充
- ⑧ 社内に対する周知

(3) 多様な人材の活躍を価値創造につなげるために

- ① 情報共有・意思決定プロセスの透明化
- ② 「違い」を強みにつなげるコミュニケーション活性化・職場風土づくり
- ③ 社外に対する情報発信

価値創造

2. ダイバーシティ経営の基本的な考え方と進め方

(1)ダイバーシティを経営戦略として進めるために

①トップのコミットメント

トップが社員に対して、自社にとってのダイバーシティの意味(「なぜ」「何のために」)を繰り返し発信することで、その必要性を社内に浸透させていくことが重要。

②行動指針や目標における計画策定

行動指針に位置づけ、目標を設定し、定期的に達成状況を確認しながら、PDCAサイクルを回す。(ただし、数値目標の自己目的化には留意)

③担当部署の設置

全社的な取組を体系的に進めるため、ダイバーシティを推進する体制を設け、関連部署と協力して取り組む。

(2) 多様な人材が活躍できる土壌をつくるために

①多様で柔軟な働き方を可能とする環境整備

フレックスタイムや在宅勤務など柔軟な勤務環境の整備

②職場のマネジメント改革

管理職層がダイバーシティの目的を理解し、マネジメントスキルを高める工夫

③職務の明確化・公正な人事評価制度

社員の属性や働き方に関わらず、職務や成果に応じた公正な評価

④多様な人材の積極的な登用

数値目標ありきでない、能力や実績に応じた適材適所の実施

⑤多様性を引き出し活かす配置・転換

意識的な配置・転換により、経験・スキルの多様性を高め、成長意欲を向上

⑥個々の強みを活かす仕事づくり

多様な人材が個々の視点や経験を活かすための仕事づくりや機会の提供

⑦女性社員のためのキャリア形成や能力開発のための教育・研修の拡充

管理職研修やメンタリング、多様なロールモデルの提示

⑧社内に対する周知

経営上の意義に対する全社的な理解が、風土改革、社員の意欲向上につながる

(3) 多様な人材の活躍を価値創造につなげるために

① 情報共有・意思決定プロセスの透明化

多様な人材の意見が反映され、決定について納得感が得られる仕組み

② 「違い」を強みにつなげるコミュニケーション活性化・職場風土づくり

職務外の交流を通じ、風通しのよい職場風土を形成

③ 社外に対する情報発信

優秀な人材確保、顧客・投資家等の様々なステークホルダーからの評価向上



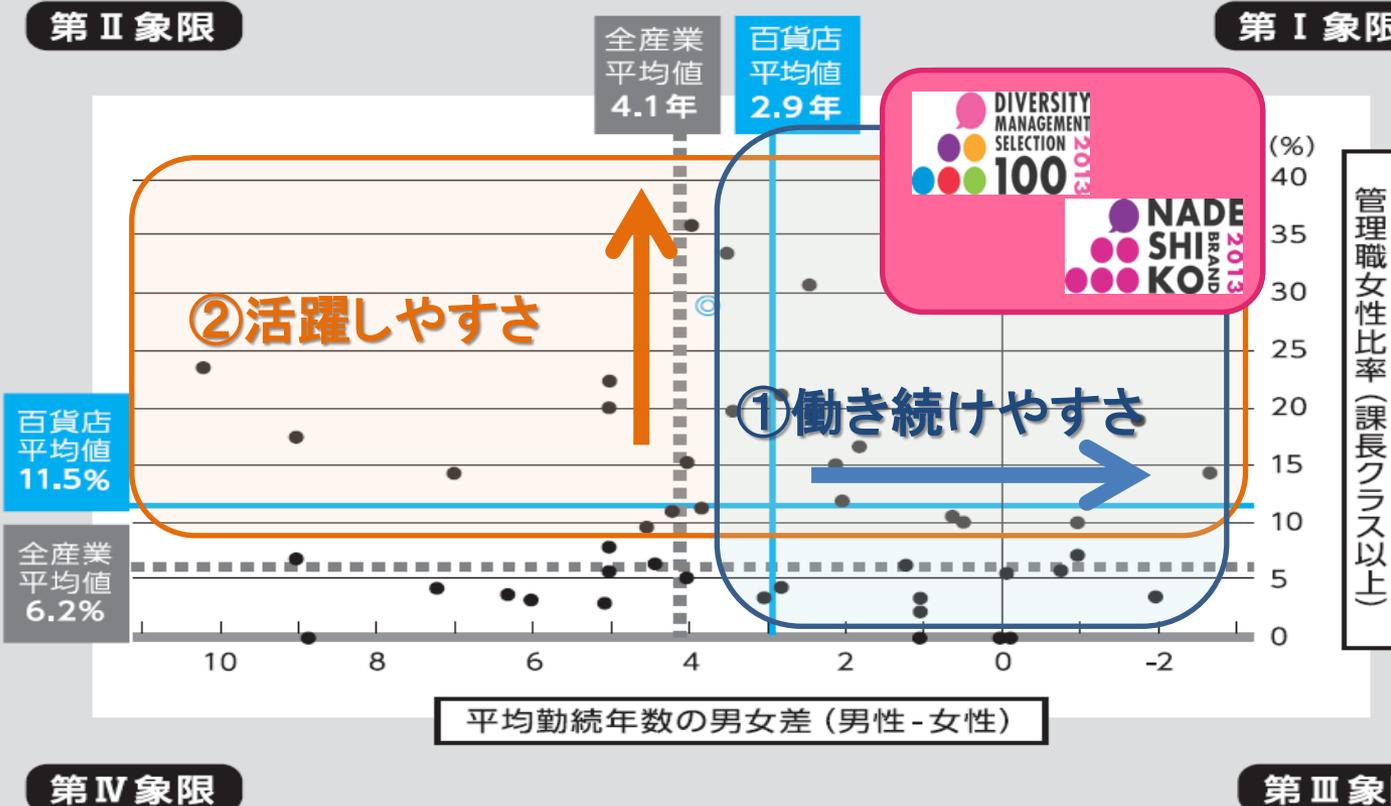
(参考) 就職市場における女性活躍推進の「見える化」

○女子学生に対し、以下を発信することにより、企業における女性活躍推進を加速化。

- 企業における女性活躍推進に向けた取組状況は、企業により大きく異なるのが現状。
- 中長期的なキャリアアップを目指すなら、以下の二つの観点から、客観データに基づいて慎重に就職先を選ぶことが重要。

- ①働き続けやすさ(ワークライフバランス(WLB)の環境整備)
- ②活躍しやすさ(女性の能力発揮に向けた積極的取組=“ポジティブアクション”)

※学生一人一人が望む働き方により、就職先を選択する際に重視すべき観点(①か②か)も異なる。



『ホワイト企業～女性が本当に安心して働ける会社』
 経済産業省監修
 発売日: 2013年11月29日
 出版元: 文藝春秋
<http://books.bunshun.jp/ud/book/num/9784163768403>

「女性活躍は成長戦略の中核」。経産省が昨年度から始めた「ダイバーシティ経営企業100選」の中から、特に女性活躍推進の代表企業25社と、そこで活躍する「キラキラ女子」を徹底紹介。女子就活生へ「ホワイト企業」の見極め方を伝授。

注) 全産業平均値は、賃金構造基本統計調査結果(平成22年)に基づく。

～理系女性のキャリアを応援するサービス(現在会員1.8万人強 メンター約550名)

【理系女性をめぐる問題】

- ・そもそも**理系女性が少ない**
 - ◇理系女子学部生 (全学生に締める割合 13.2% H25年 学校基本調査)
 - ◇女性研究者の割合14.4%(企業では8.0%)(H25年 科学技術研究調査)世界でも低いレベル)
- ・分野による偏りがある (機械工学・電気電子工学部 女子割合 5.8% 薬学部 57.0%)
- ・自分のまわりに理系女性の**ロールモデルがない**／**相談できる人がいない**
- ・理系女性の活躍推進(企業サイドの問題、理系女性自身の意欲・気持ちの問題)

活動例

【女子中高生向け】

①女子中高生向けサービス

冊子「Rikejo」による理系の職業(リケジョブ)、
ロールモデルの提示

②先輩リケジョ(メンター)による応援活動

- ・WEBでのQ&A活動(進路相談)
- ・リケジョブセミナー(お仕事紹介)

③科学の楽しさの伝達

～科学に興味を持つ層拡大

- ・女子を意識した科学セミナーイベントの実施
冊子作成

◇「Riekjo♡宇宙の旅」「電気工作実験教室」

◇「生物菓子概論」(先輩リケジョによる製作)



【大学生・大学院生、社会人向け】

◇団体・企業コラボイベント

- ・経済産業省ダイバーシティ100選
企業コラボイベント 等

◇独自イベント・サービス

- ・キャリアを共に学ぶRikejo大学
(2014.8 開講)
- ・大学院生向けプレゼンテーション講座
- ・先輩リケジョ育成1万人計画



➡ **理系女子の増大(特に工学分野)、理系女性のキャリア支援**

Rikejo 新入生歓迎イベント「リケジョでつながろう！」第2弾

ダイバーシティ経営100選企業の先輩リケジョに聞く！

「リケジョが働きやすい職場って？」

2013年 6月 9日(日) 14:00~17:00 @講談社

《プログラム》

1. キーノートスピーチ 「ダイバーシティって何？」 経済産業省

2. ゲストトーク&パネルディスカッション

「先輩リケジョに『理系女子が働く』について聞いてみよう！」
日産自動車、TOTO、NTTデータ、花王、麒麟ビールの先輩リケジョ
によるプレゼンとパネルディスカッション

3. グループトーク

「リケジョが働くについて3つのテーマをディスカッション」

4. 交流会

理系女子大生、総勢**70名**が参加
(参加者の声)

- ・素敵な女性、ロールモデルとなる理系女子の先輩方と話すことができ、とても将来を考えるうえで参考にしたいと思った。
- ・働く女性はかっこいいと思った。



● 開催レポート

<http://www.rikejocafe.com/開催レポート/>

マイナビ『MY FUTURE CAMPUS』× ダイバーシティ経営企業100選受賞企業コラボイベント



Girls 1day 開催概要

- イベント名称: MY FUTURE CAMPUS Gilrs 1day×ダイバーシティ経営企業100選
- 主催 : 株式会社マイナビ 教育広報事業本部 キャリアデザイン推進課
- 開催日時 : 2014年8月23日(土) 午前の部:10:30～ 午後の部:13:30～
- 開催場所 : 竹橋パレスサイドビル 2F マイナビルーム
- 参加対象 : 女子高生(全学年)／女子大生(1、2年生)
- 備考 : 入場、参加等一切無料



Girls 1day 参加企業

【女子LEADERS】大和証券、高島屋、【商品企画開発女子】アサヒビール、積水化学工業、【グローバル女子】帝人、楽天、日本マイクロソフト、【育児両立支援】イケア・ジャパン、日本ヒューレットパッカー、富士通、【フリートーク】あいおいニッセイ同和損害保険、SCSK、サイボウズ、田代珈琲 【なでしこ銘柄】ANA、三菱商事
※参加企業は随時更新予定。

詳細は、MFCHPにて随時更新！ <http://mycampus.jp/openclass/girls-1day-2014/>

昨年度の開催結果

2013年8月24日(土)開催

<http://mycampus.jp/girls1dayplayback/>

大学生185名、高校生151名、その他10名

合計346名参加



日本女性技術者フォーラム jwef.jp JWEF (Japan Women Engineers Forum)

◆概要

- ・企業や職種の枠を超えた女性技術者のネットワーク(1992年発足)
- ・法人会員: 日本IBM/東芝/日産/Google/富士通/リコー
- ・個人会員: 企業/大学/官庁等 約140名

◆活動内容

- ・若手女性技術者への奨励賞授与(年1回)
- ・ロールモデルカフェ(年3回)(テーマ例: 女性のリーダーシップ/私らしく生きるということ/企業の研究者として働き続けること/部下のマネジメントに悩んだら)
- ・イベント(実施例: 信頼関係を築くHospitality English/JAL女性エンジニアと話そう! ~昼食会&機体整備工場見学~/介護福祉見学会)
- ・メンタリングサロン(年4回)/セルフブランディングセミナー
- ・国内外での国際会議(年2~3回)への参加、講演

◆大学生、大学院生向け支援活動

- ・理系学生向けキャリア相談会 / 技術系社会人女性メンターとの交流サロン

<http://jwef.jp/> にて会員申込受付中(学生は無料)

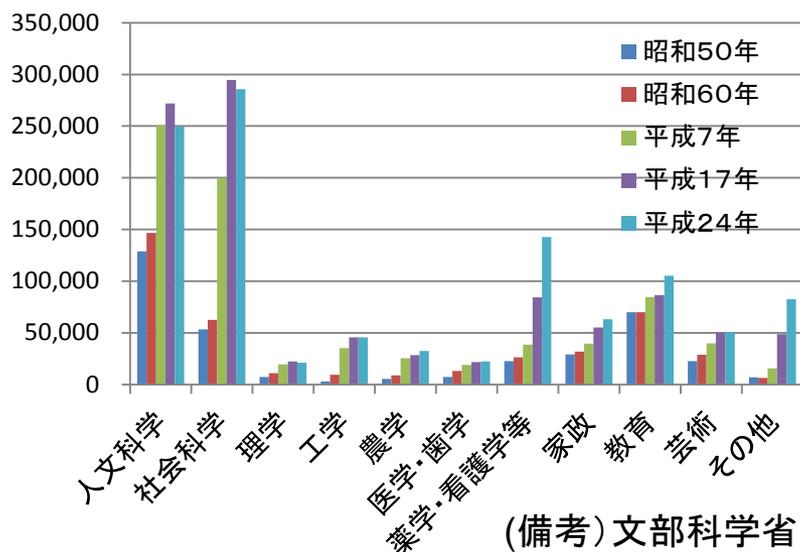
facebookページ:<http://www.facebook.com/jwef.jp>

(参考) 学生の専攻分野(理系女子の選択)の推移

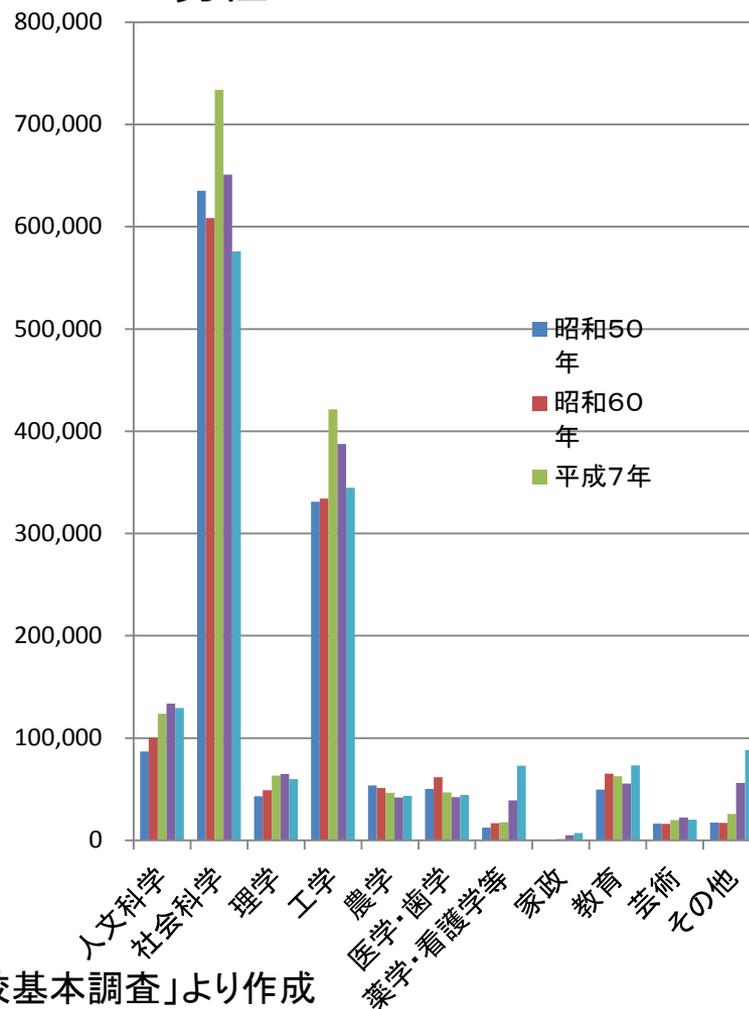
- 女子学生の人数は増加しているものの、人文科学・社会科学分野に比べ、理系分野の伸びは小さい。
- 近年は、理系専攻の中でも、薬学・看護学部が伸びている。一方、理・工学部は伸び悩み。

<専攻分野別学生数>

女性



男性

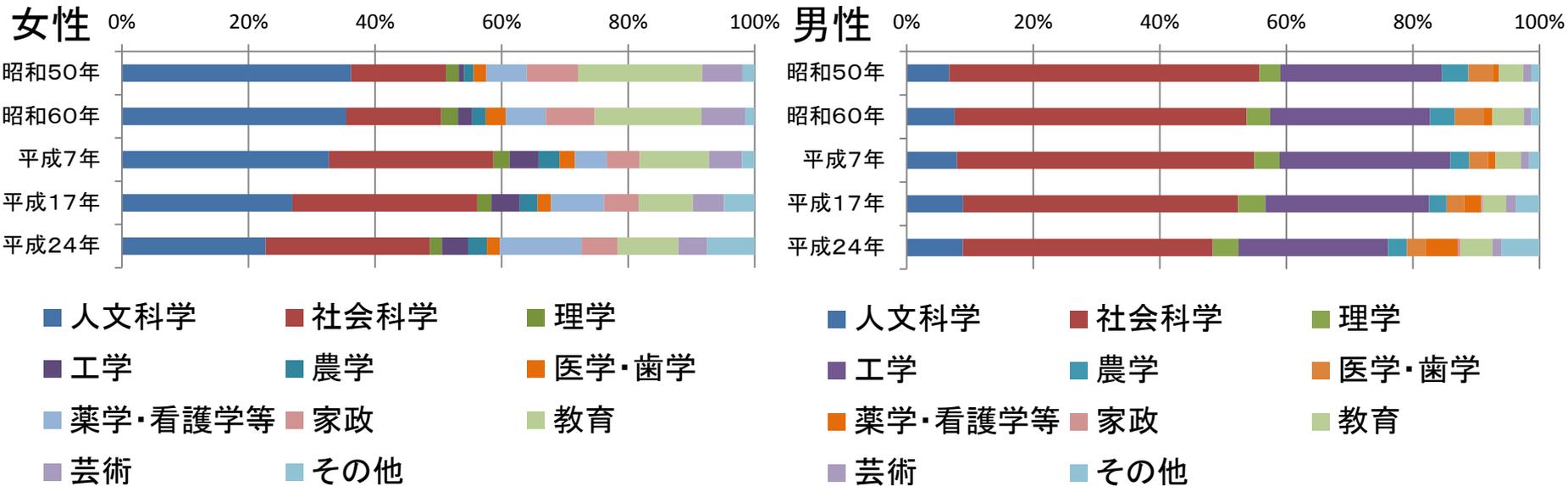


(備考) 文部科学省「学校基本調査」より作成

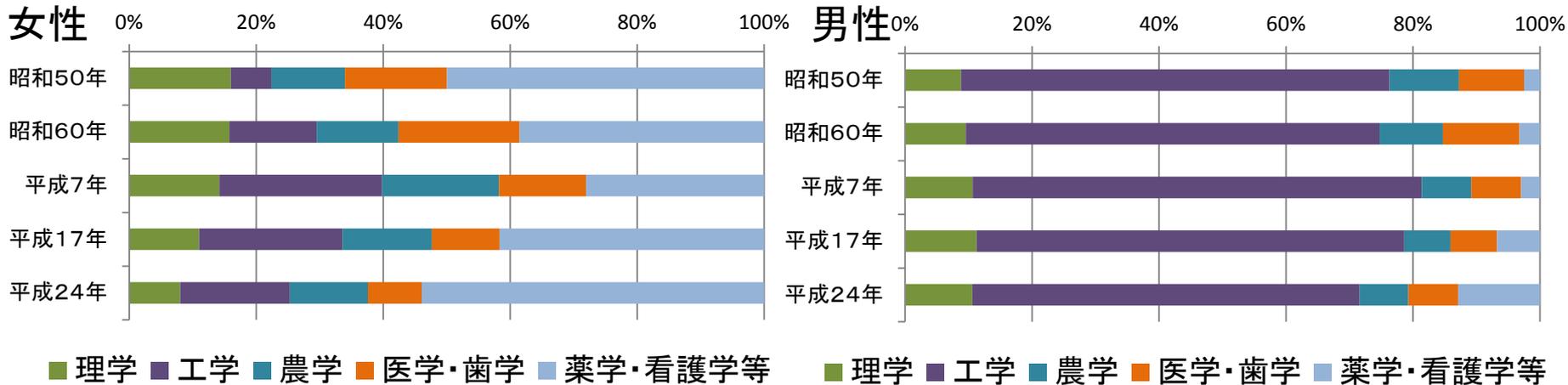
(参考) 学生の専攻分野(理系女子の選択)の推移

■ 理系の中でも、薬学・看護学の割合が増加し、その分、理学・工学が減少傾向にある。

<専攻分野別学生分布(大学学部)の推移:全学部>



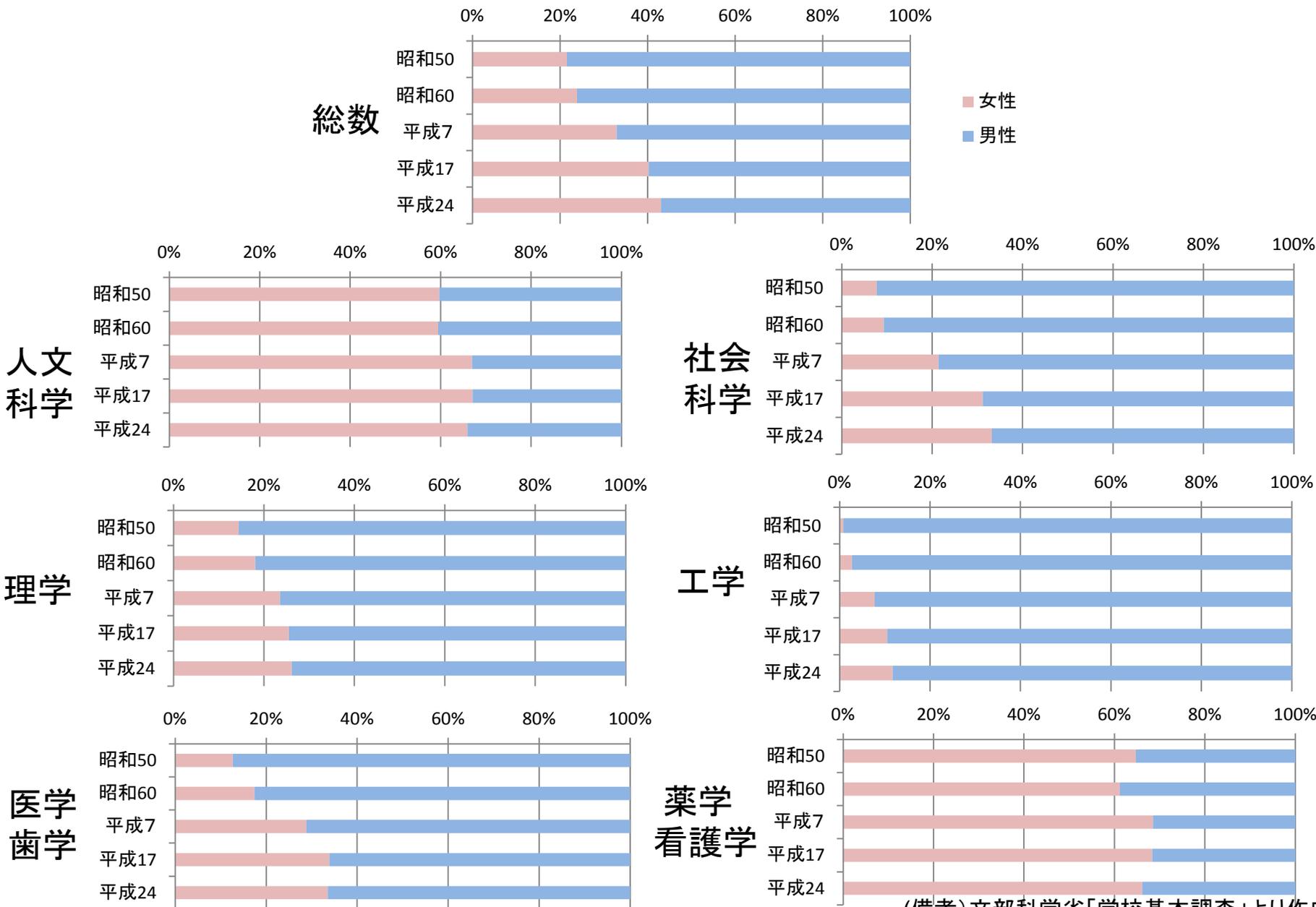
<専攻分野別学生分布(大学学部)の推移:理系学部>



(備考) 文部科学省「学校基本調査」より作成

(参考) 学生の専攻分野(理系女子の選択)の推移

<専攻分野別にみた学生(大学学部)の男女別割合>



(1)②なでしこ銘柄

■24年度より、経産省と東証が共同で実施。

■「女性活躍推進」に優れた上場企業を「中長期の成長力」のある優良銘柄として、投資家に紹介することを通じて、各社の取組を加速化していくことが狙い。

■24年度は、17社(33業種中)を発表。25年度は、26社(33業種中)を発表。

※主要な実績データの開示が進み、一次スクリーニングを通過する企業が倍増。(H24年度180社→H25年度370社)

■26年度は選定枠を拡大し、3月に受賞企業を発表予定。



【選定の方法】

①女性活躍推進の観点から、「女性のキャリア支援」と「仕事と家庭の両立支援」の二つの側面に着目して評価

②その上で、財務面(ROE)からのスクリーニングを行い、各業種代表として、計26社を選定

【平成25年度選定企業一覧】(26銘柄、業種順)

銘柄コード	企業名	業種	二年連続	銘柄コード	企業名	業種	二年連続
1605	国際石油開発帝石	鉱業		7862	トッパン・フォームズ	その他製品	
2229	カルビー	食料品		9532	大阪瓦斯	電気・ガス業	
3402	東レ	繊維製品		9005	東京急行電鉄	陸運業	
4502	武田薬品工業	医薬品		9101	日本郵船	海運業	
5108	ブリヂストン	ゴム製品		9202	ANAホールディングス	空運業	
5201	旭硝子	ガラス・土石製品		9433	KDDI	情報・通信業	
5411	ジェイエフイーホールディングス	鉄鋼		8058	三菱商事	卸売業	
5713	住友金属鉱山	非鉄金属		2651	ローソン	小売業	
5938	LIXILグループ	金属製品		8306	三菱UFJフィナンシャル・グループ	銀行業	
7013	IHI	機械		8604	野村ホールディングス	証券、商品先物取引業	
6501	日立製作所	電気機器		8766	東京海上ホールディングス	保険業	
7201	日産自動車	輸送用機器		8591	オリックス	その他金融業	
7731	ニコン	精密機器		2398	ツクイ	サービス業	

「なでしこ銘柄」選定スケジュール

＜公表スケジュール＞

2014年

8月19日

「なでしこ銘柄」選定基準検討委員会

9月16日

「なでしこ銘柄」選定基準説明会

(東京証券取引所)

9月下旬 アンケート調査票送付

・アンケートを実施するが、「なでしこ銘柄」選定においては開示されている情報を利用

・回答企業には、フィードバックを行い、各社の取り組みの業種における状況などを把握して頂くことで、更なる取り組み・情報開示を促進することが目的

11月21日 アンケート回収

2015年

3月18日 「なでしこ銘柄」発表

(場所:イイノホール)

平成26年度「なでしこ銘柄」選定基準
検討委員会 (○:座長)

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 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
リサーチ運用部 シニアアナリスト

○北川 哲雄 青山学院大学大学院教授

佐藤 博樹 東京大学社会科学研究所教授

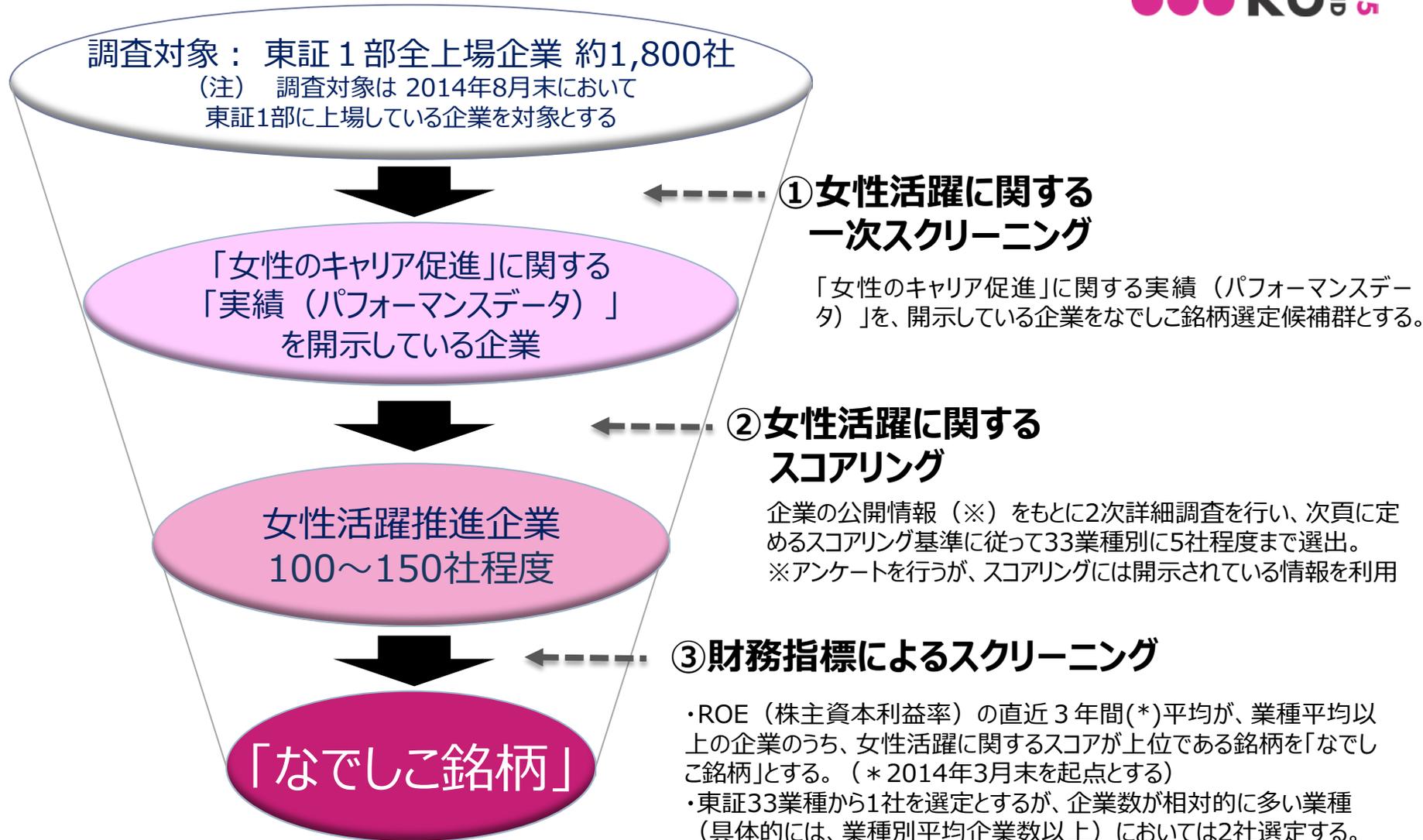
渋澤 健 コモンズ投信株式会社 取締役会長

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 淑徳大学表現学科 学科長、教授
(元日経マネー副編集長、元日経WOMAN編集長)

キャシー・松井 ゴールドマン・サックス証券株式
マネージング・ディレクター／チーフ・ストラテジスト

「なでしこ銘柄」選定方法



※ただし、女性活躍に関するスコアが著しく低い場合や重大な法令違反等がある場合には選定しない。

「なでしこ銘柄」スコアリング基準

女性活躍に係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、方針、取り組み、実績の3つの側面について、それぞれ以下の指標により評価を行う。

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

方針
Policy

1. 女性など多様な人材活躍促進に向けた方針
※ 経営戦略上に明確に位置づけられている場合
2. 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)

1. ワーク・ライフ・バランス促進に向けた方針
2. 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)

取り組み
Practice

1. 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
2. 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)
3. 活躍促進のための組織体制

1. 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)
2. 長時間労働の改善のための具体的取組
3. ワーク・ライフ・バランス促進に向けた社内意識啓発(例:研修等)

実績
Performance
※ 実績データの
開示範囲

1. 女性管理職比率 < 職種・職位階層別比率 >
2. 女性役員 < 社内取締役・社外取締役・監査役・執行役員別 > 比率 (or 人数)

1. 男性育児休業取得率 (or 人数)
2. 有給休暇取得率 (or 平均取得日数)
3. 柔軟な勤務制度の活用率 (or 活用人数)
4. 平均勤続年数男女差
5. 実労働時間に関するデータ ※ 水準(時間数、長時間労働者の割合等)

重点項目

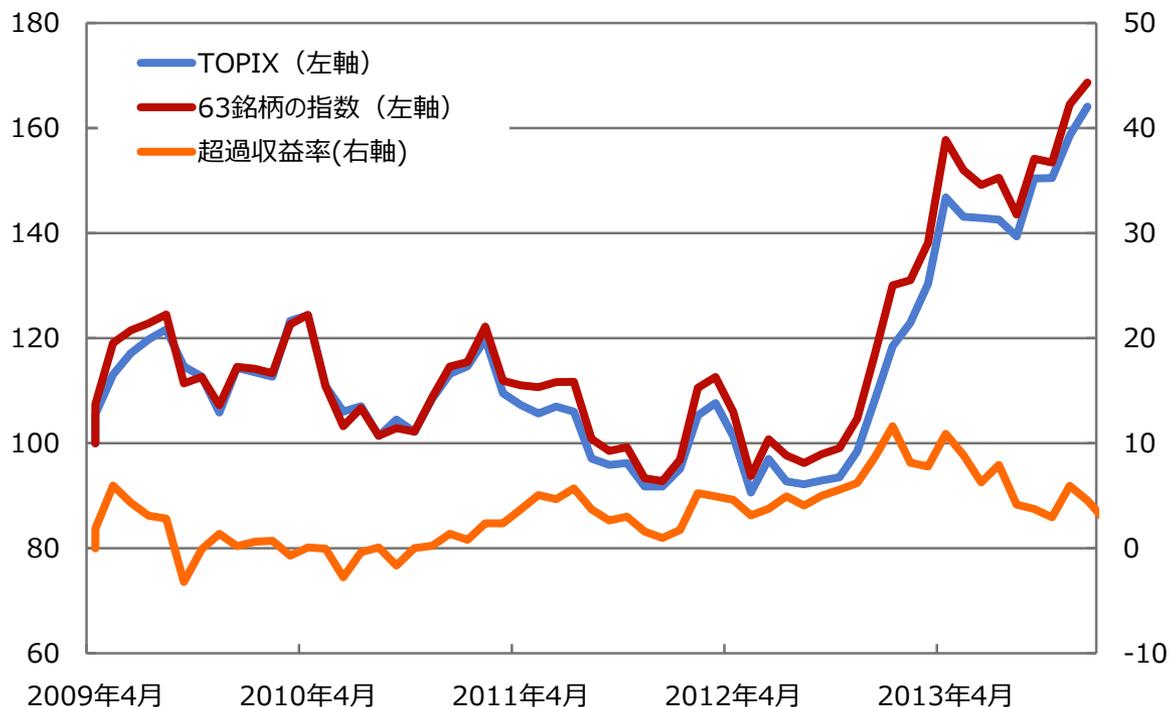
※最終的な銘柄を選定する際に、考慮する情報。

「方針」「取り組み」「実績」の情報は、基本的には連結グループレベルでの開示情報を取得する(ただし、連結グループレベルでの開示情報が確認できない場合は、連結グループを代表する主要な企業の開示情報を取得する)。

インデックスの試算

・東証33業種毎に、女性活躍に関するスコアが高い順に最大2社(合計63銘柄)で、指数(「なでしこ指数」)を試算し、TOPIXと比較。

→全体として「なでしこ指数」がTOPIXのパフォーマンスを上回っている。



※ 超過収益率は、2009年4月1日を基準とした72銘柄の指数の収益率から、同期間のTOPIXの収益率を差し引いて計算。

※ 通常の株価指数と異なり、スコアの変更等の状況を考慮していないため、通常の指数の推移と異なる可能性あり。



ボードへの女性登用を加速化させるため、
FTSE100企業に対し、「2015年までに25%」という
目標を設定。毎年の進捗状況を監視・公表。

(元スタンダードチャーター銀行Davies氏がまとめた“Women on boards”(2011))

【問題意識】ボードへの女性登用の動きはtoo slow
→経営層を中心として、投資家、人材紹介会社、政府も
協力しつつ、具体的な取組を行っていくことが必要。

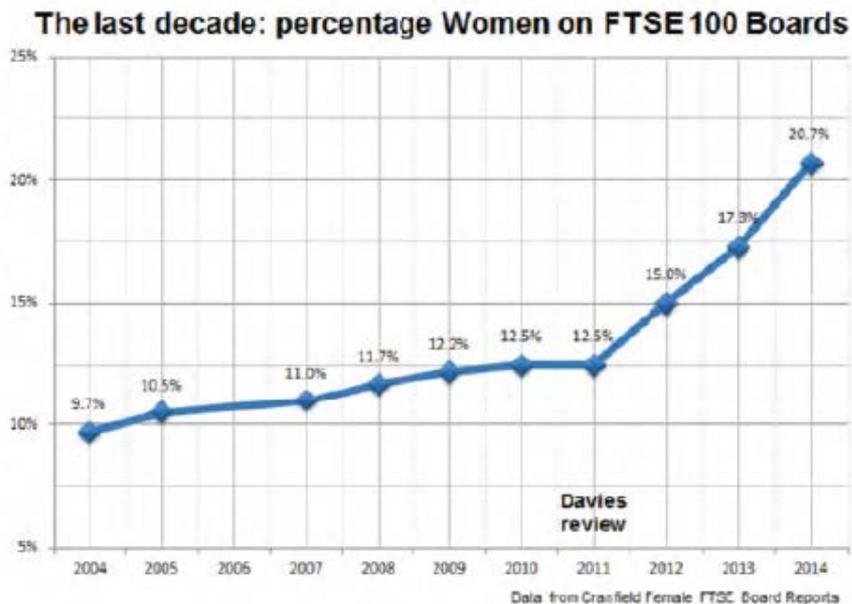
【概要】

- FTSE100社:2015年までに最低25%
- FTSE350社:各社が自主目標を設定

【サポートの仕組み】

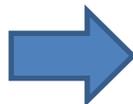
- Professional Boards Forum(ノルウェー発祥)
 - ・人材育成のための女性向け研修セミナー
 - ・女性候補人材と経営者との交流を通じたマッチング機会の提供
 - ・目標達成に向けた進捗状況に関する情報開示

【FTSE100社における女性取締役の登用状況】



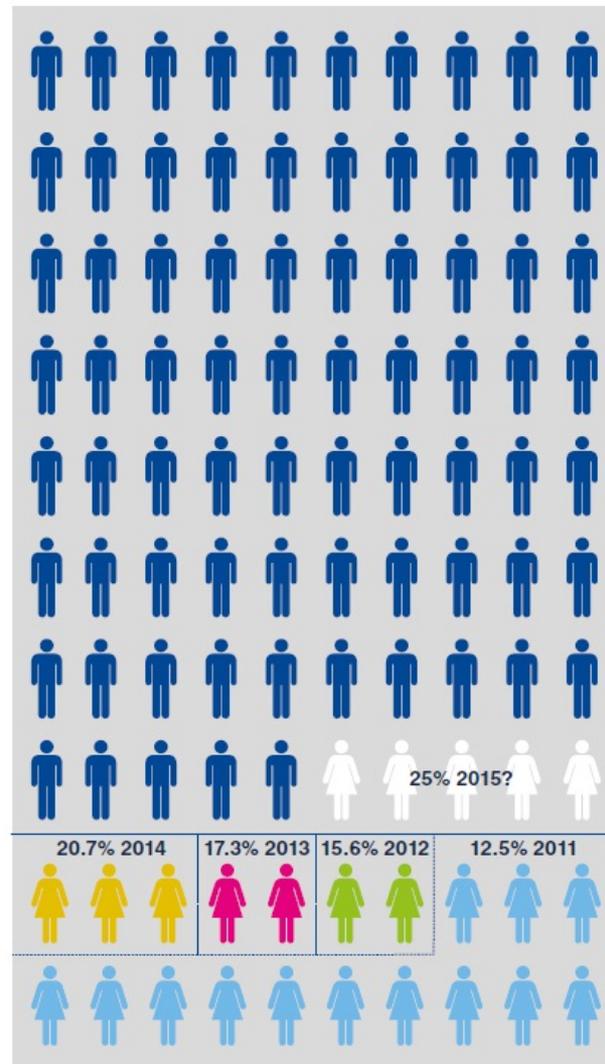
2011年 12.5%

(執行取締役5.5%
非執行取締役15.6%)



2014年 20.7%

(執行取締役6.9%
非執行取締役25.5%)



(Professional Boards Forum “BoardWatch”において公表)

25%目標達成企業36社

(2014年3月時点)

Diageo plc	44%
Capita	44%
Royal Mail	36%
Unilever plc	36%
Glaxosmithkline	33%
Old Mutual	33%
SSE plc ※(ガス・電力)	33%
WPP plc	32%
Admiral Group plc	31%
Intercontinental Hotels Group plc	31%
BT Group	30%
Burberry Group	30%
Imperial Tobacco Group	30%
J Sainsbury plc	30%
Tate & Lyle plc	30%
Aberdeen Asset Management plc	29%
Marks&Spencer Group	29%
WM Morrison Supermarkets plc	29%
HSBC	28%
Centrica plc ※(ガス・水道)	27%
Kingfisher plc	27%
Land Securities Group	27%
Next plc	27%
Royal Bank of Scotland Group plc	27%
Tesco plc	27%
Astrazeneca plc	25%
British American Tobacco plc	25%
Experian plc	25%
Hargreaves Lansdown	25%
Lloyds Banking Group plc	25%
National Grid plc ※(電力(送電))	25%
Rexam plc ※(包装)	25%
Smith & Nephew plc ※(医療機器)	25%
Smith Group	25%
United Utilities Group plc ※(ガス、水道)	25%
Whitbread plc	25%

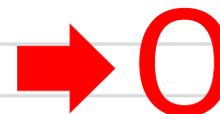
ボードに女性がいない企業

2012年 7社

2013年 5社

2014年6月 0社達成

FTSE 100 COMPANIES WITH ALL-MALE		
BOARDS (7) <2012>	BOARDS (5) <2013>	BOARDS (0) <2014>
Amec plc	Antofagasta plc	
Antofagasta plc	Croda plc	
Croda plc	Glencore Xstrata plc	
Glencore International plc	London Stock Exchange Group plc	
Kazakhmys plc	Vedanta Resources plc	
Randgold Resources plc		
Vedanta Resources plc		
Xstrata plc		



※重厚長大業種(BtoB)

目標達成企業36社のうち6社

(参考)女性の大活躍推進福岡県会議①

組織・体制

代表:

- ・松尾 新吾 九州経済連合会名誉会長
- ・久留百合子 (株)ビズネット代表取締役



企画委員会:

(企画運営事業管理)

- ・委員長 川原正孝 (株)ふくや代表取締役社長
- ・副委員長 松田美幸 福岡地域戦略推進協議会フェロー



部会・事業チーム(事業実施)

- 顧問:
- ・福岡県知事 小川 洋
 - ・九州経済産業局長 廣實 郁郎
 - ・北九州市長 北橋 健治
 - ・福岡労働局長 酒光 一章
 - ・福岡市長 高島 宗一郎
 - ・九州地域活性化センター会長 麻生 渡

会員: 企業、各種法人、大学、地方自治体、NPO、グループ、個人など(会費無料)

支援団体:

九州経済連合会、福岡経済同友会、福岡県経営者協会、福岡県商工会議所連合会
福岡県商工会連合会、福岡県中小企業団体中央会、福岡県中小企業家同友会
福岡県中小企業経営者協会連合会、日本労働組合総連合会福岡県連合会
九州生産性本部、福岡県中小企業診断士協会、福岡地域戦略推進協議会
九州地域中小企業等支援専門家連絡協議会、九州ニュービジネス協議会、
福岡県女性財団、福岡県男女共同参画センター・あすばる、
北九州市男女共同参画センター・ムーブ、福岡市男女共同参画推進センター・アミカス、
西日本新聞社、日本経済新聞西部支社、朝日新聞西部本社、読売新聞西部本社、
毎日新聞西部本社

背景

- ・総合的な競争時代
- ・少子高齢化時代
- ・高い能力を有する女性人材活用の遅れ

重点活動

- ・女性管理職比率・数等の目標設定
(女性活用の自主宣言登録制度)
- ・女性の能力・意欲の向上
- ・女性が活躍し易い環境整備

目指す方向

- ・女性の社会進出による
地域の活性化

役割・機能

- ・女性の活躍推進機関
- ・地域の連携推進機関
- ・経済の活性化(地域経営)
- ・企業の発展(企業経営)



(参考)女性の大活躍推進福岡県会議②

各 位

女性の大活躍推進福岡県会議
 共同代表 松尾 新吾
 (九州経済連合会名誉会長)
 共同代表 久留 百合子
 (㈱ビスネット代表)



女性の管理職目標の自主設定についてのお願い

グローバル競争の時代、少子高齢化時代を迎え、企業の実績はもとより地域経済の活性化に、女性人材の活用はこれまで以上に必要不可欠な社会となっております。このため、女性がその能力や感性を發揮し、生きいきと働き続けることができる社会の実現を目指し、地域経済界が主導する「女性の大活躍推進福岡県会議」を立ち上げました。

この福岡県会議では

- (1) 企業、団体などにおいて、女性管理職比率及び女性管理職者数の具体的な目標を設定し実現する活動
- (2) 女性の能力・意欲・意欲を高める活動
- (3) 女性が活躍し易い仕事と家庭の両立等の社会的環境を整備する活動を行います。

女性の管理職の拡大については、「女性の管理職比率又は女性の管理職数の将来目標」設定をお願いします。

その場合、目標年については原則1年から5年までの間でそれぞれの企業・団体の現状に則し自由に設定して下さい。

管理職の範囲については、統一した基準がありませんので慎重的に企業・団体それぞれが決められたものに基づいて下さい。

設定されました目標につきましては本会議に登録を是非お願いします。本会議からは誌面を差し上げ、同時に公表したいと考えております。

以 上

連絡先 (一財)九州地域産業活性化センター
 鉄川 ☎092-713-6735
info@kawa@kcc.or.jp

企業・団体名	自主宣言目標
TOTO(株)	2017年度女性管理職比率10%
総合メディカル(株)	指導的地位に占める女性の割合 2017年3月までに30%以上
福岡空港ビルディング(株)	3年後を目標に女性管理職を4名増の13名とし、管理職比率35%達成
福岡ロジテム(株)	女性従業員割合:35.62%→45%(5年後) 女性管理職割合:11.11%→33.33%(5年後)
有限責任監査法人トーマツ福岡事務所	女性管理職数を現在の5名から、5年後に10名へ
(株)岩田屋三越	女性管理職数 5年後15%増(74名→85名) 女性管理職比率 23%→28%
北九州市	平成30年度までに 行政職女性管理職数を50人(8%) 女性役職者(係長級以上)を20%
(株)安川電機	2015年度女性部長1名、課長層5名、係長層14名
(株)ニューオータニ九州等	2018年までに女性管理職(主任・リーダー職以上)15%
福岡市	平成30年度までに役付き職員の女性割合を20%以上
(株)NTTデータ九州	5年以内に初の女性管理職(課長)輩出、管理職候補者向けに研修を実施。
福岡県	平成28年度女性課長相当職以上6.0%を早期に達成。
西日本新聞社	女性管理職比率を2020年度に10%まで倍増
如水庵グループ	2018年までに女性部長以上を2名→5名へ増

(2)家事支援サービスの推進

●「日本再興戦略」改訂2014 -未来への挑戦-（平成26年6月24日閣議決定）

・安価で安心な家事支援サービスの実現

家事支援サービスについて、品質確保のための業界による自主的取組への支援等を通じ、利用者負担が低い、安心なサービスが供給される仕組みを構築するため、主要事業者で構成される推進協議会を設置し、年度内に具体策を検討し、一定の結論を得る。

家事支援サービス推進協議会

1. 目的

女性活躍を推進するためには、家事支援サービスの利用促進が重要な課題。こうした観点から、幅広い層にとって利用しやすいサービスを提供する体制を構築するため、主要事業者等から成る推進協議会を設置。

利用者のニーズや評価を業務に適切に反映させる仕組み等、事業者・団体における先進的な取組を参考にしつつ、利用者が信頼ある事業者を認識・選択できるような品質確保の仕組み(ガイドライン等)のあり方について検討し、とりまとめを行う。

2. 協議会メンバー

- ・座長: 東京大学工学系研究科特任教授 水流 聡子
- ・委員: カジタク 取締役 COO兼CFO 楠見 敦美
ダスキン ニューサービス開発部部長 梶原 千左
ニチイ学館 ヘルスケア事業本部 本部長 河内 圭介
ベアーズ 専務取締役 高橋 ゆき
住友不動産建物サービス お手伝いおそうじ宅配便事業グループ長 石森 達哉
長谷川興産 代表取締役社長 肥後 宏治
- ・オブザーバー: 日本規格協会 参与 加藤 芳幸
- ・事務局: 経済産業省経済社会政策室、サービス政策課（委託先）野村総合研究所

3. 予定

- 7月9日 : 第1回協議会(協議会の主旨及び検討内容、各社の実態や取組状況等)
- 10月10日: 第2回協議会(利用者アンケートの結果報告、品質確保の仕組み(ガイドライン等)(案)の検討)
- 1月下旬 : 第3回協議会(とりまとめ(案)の検討)

(3)①女性、若者／シニア起業家支援資金[日本政策金融公庫]

新規事業や雇用の創出を図ることを目的とし、起業意欲のある女性・若者・高齢者を対象に、日本政策金融公庫が必要な資金を低利で融資する。

1. 対象者

女性、若者(30歳未満)又は高齢者(55歳以上)のうち、新規開業して**概ね7年以内**の者
※平成26年2月より、対象者を創業5年以内から7年以内に拡充

2. 資金使途

国民生活事業:設備資金及び運転資金
中小企業事業:設備資金及び長期運転資金

3. 貸付限度額

国民生活事業:7千2百万円(運転資金は4千8百万円)
中小企業事業:7億2千万円(運転資金は2億5千万円)

4. 貸付利率(平成26年4月17日現在)

設備資金:特利①(国民:1.35%、中小:1.20%)、特利③(国民:0.85%、中小:0.70%)
運転資金:**特利①(国民:1.35%、中小:1.20%)** ※平成26年2月より、基準金利を特利①へ引き下げ
※特利③は、「技術・ノウハウ等に新規性がみられる事業」のうち、一定の製品化及び売上が見込める中小企業が対象
※運転資金の貸付利率は、平成26年2月より、基準金利(国民:1.75%、中小:1.60%)から特利①に改正

5. 貸付期間

設備資金:15年以内(特に必要な場合は20年以内)
運転資金:7年以内(中小企業事業は、長期運転資金)

本事業の問い合わせはこちら

http://www.jfc.go.jp/n/finance/search/02_zyoseikigyoka_m.html

創業を強かに支援するため、日本政策金融公庫(国民生活事業本部)新規開業支援資金等の貸付制度を利用する場合に、事業計画(ビジネスプラン)の審査により、無担保・無保証人(本人保証無し)とする特例措置

1. 対象者

新たに創業する方、又は創業して税務申告を2期終えていない方で、次のいずれかの該当者

- ・雇用(パートを含む)の創出を伴う事業を始める者
- ・技術やサービス等に工夫を加え、多様なニーズに対応する事業を始める者
- ・勤務経験あるいは修得技能等がある事業を始める者

2. 貸付限度額

3,000万円(運転1,500万円)

※ 開業資金総額の1/10以上の自己資金が必要

ただし、一定期間の勤務経験を有する者等は同要件を適用しない。

3. 貸付条件

無担保・無保証人(本人保証無し)

4. 貸付期間

運転資金 7年以内(据置期間1年以内)

設備資金 15年以内(据置期間2年以内)

5. 貸付利率

それぞれの貸付制度に規定する貸付利率に別に定める率を加えた利率

本事業の問い合わせはこちら
https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/04_shinsogyo_m.html

※「新創業融資制度」は、以下の各融資制度利用時にセットで使用できる無担保・無保証人の特例措置。
主な対象制度:「女性、若者/シニア起業家支援資金」、「再チャレンジ支援融資」等

(3)③中小企業経営力強化資金 [日本政策金融公庫]

創業又は経営多角化・事業転換等による新たな事業活動への挑戦を行う中小企業・小規模事業者であって、認定支援機関の経営支援を受ける事業者を対象に日本政策金融公庫が低利融資を行う。

1. 対象者

経営革新又は異分野の中小企業と連携した新事業分野の開拓等により市場の創出・開拓(新規開業(概ね7年以内^{※1})を行う場合を含む。)を行おうとする者で、認定支援機関の指導及び助言を受けている者 <創業後5年以内から7年以内に拡充>

2. 資金使途

中小企業事業:設備資金及び長期運転資金

国民生活事業:設備資金及び運転資金

3. 貸付限度額

中小企業事業:7.2億円(運転資金2.5億円)

国民生活事業:7,200万円(運転資金4,800万円)

4. 貸付利率

特別利率①(基準利率-0.4%)

ただし、女性、若者(30歳未満)又は高齢者(55歳以上)のうち、新規開業して概ね7年以内の者は特別利率②(基準利率-0.65%)^{※1}

なお、国民生活事業においては、貸付金額のうち2,000万円^{※2}までは、無担保・無保証人であっても上乗せ金利なしで貸付が受けられます。 <1,500万円から2,000万円に拡充>

5. 貸付期間

中小企業事業 設備資金:15年以内 長期運転資金:5年以内(特に必要な場合は7年以内)

国民生活事業 設備資金:15年以内 運転資金:5年以内(特に必要な場合は7年以内)

6. 貸付条件

- ・中小企業・小規模事業者は、事業計画や経営改善計画を策定し、実行責務を負い、期中の進捗報告を行う。
- ・認定支援機関は、事業計画や経営改善計画の策定支援のみならず、期中における継続的な経営支援を実施する。

※1:平成25年度補正予算において拡充

※2:平成26年度当初予算において拡充

本事業の問い合わせはこちら

<https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/64.html>

(3)④再チャレンジ支援融資 [日本政策金融公庫]

日本政策金融公庫が、いったん事業に失敗した起業家の経営者としての資質や事業の見込み等を評価することにより、再起を図る上で、困難な状況に直面している者を支援する制度。

1. 対象者

新たに事業を始める者または**事業開始後7年以内の者**で、次のすべての要件に該当する者 <事業開始後5年以内から7年以内に拡充>

- (1) 廃業歴等がある者
- (2) 廃業時の負債が新たな事業に影響を与えない程度に整理される見込等がある者
- (3) 廃業の理由・事情がやむを得ないものである者

2. 資金使途

中小企業事業：設備資金及び長期運転資金（長期運転資金には、前事業に係る債務を返済するために必要な資金を含む）

国民生活事業：設備資金及び運転資金（運転資金には、前事業に係る債務を返済するために必要な資金を含む）

3. 貸付限度額

中小企業事業：7.2億円（長期運転資金2.5億円）

国民生活事業：**7,200万円（運転資金4,800万円）** <2,000万円から7,200万円に拡充>

4. 貸付利率

基準利率（次の場合を除く）

女性・若者・シニアの場合：特別利率①

技術・ノウハウ等に新規性がある場合（設備資金）：特別利率③

5. 貸付期間

中小企業事業 設備資金：15年以内（**特に必要な場合は20年以内**） 長期運転資金：5年以内（特に必要な場合は7年以内）

国民生活事業 設備資金：15年以内（**特に必要な場合は20年以内**） 運転資金：5年以内（特に必要な場合は7年以内）

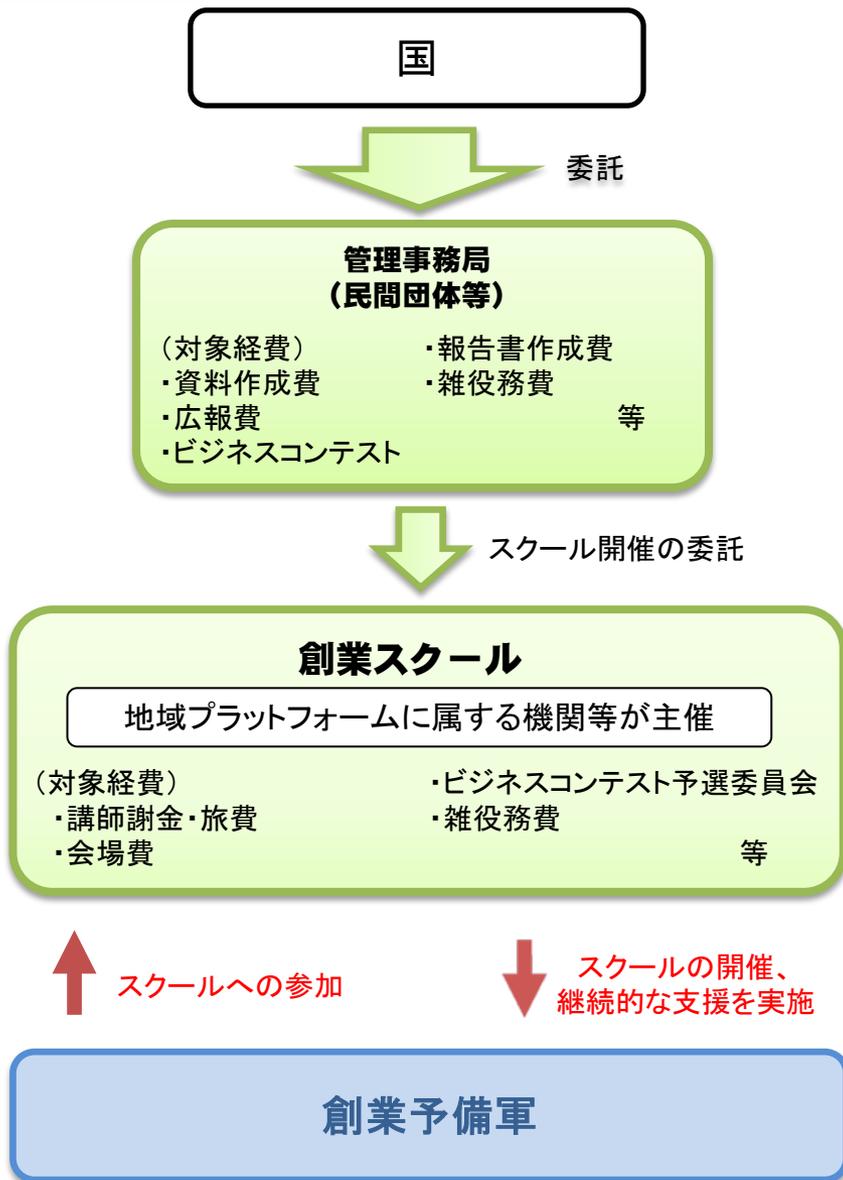
※赤字部分は平成25年度補正予算において拡充

本事業の問い合わせはこちら

https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/05_rechallenge_m.html

(3)⑤地域創業促進支援事業(創業スクール)

■事業スキーム



■事業概要

「創業スクール」を開催し、創業予備軍の掘り起こしをはじめ、創業希望者の基本的知識の習得からビジネスプランの策定までを支援。

■カリキュラム

「ベーシックコース」では、創業時に必要な「経営に関する知識・ノウハウ」及び、「起業・事業運営に伴う各種手続き」「資金調達」などの実務ポイントを体系的に学習することが可能。また、第二創業を予定している者や創業に再度チャレンジする者を対象とし、自社の経営資源や強み、過去の失敗要因等の分析、マーケティングや資金調達等の手法を学ぶ「第二創業・再チャレンジコース」、女性ならではの視点を生かした商品・サービス開発やライフイベントとの両立、女性起業家の体験談など、女性特有の学習ポイントを追加した「女性起業家コース」の3コースを用意。

また、上記3コースに加え、より短期間で集中的なカリキュラムで実施する「冬期集中コース」を開催予定。

コース名	回数、時間	採択数
ベーシックコース ※必須	12回程度/35.5時間程度	152
第二創業・再チャレンジコース	8回程度/24時間程度	16
女性起業家コース	12回程度/36.5時間程度	39
冬期集中 (新規創業)コース	9回程度/23.5時間程度	75 (うち女性向けに実施4)
冬期集中 (再チャレ)コース	6回程度/18時間程度	8

■スクール実施機関の公募

今年度227スクール・290コースが採択済となっており、女性向けの実施は43コース。

企業へのダイバーシティ研修等や、学生向けのキャリア教育講座等でご自由にお使いいただけるような資料を公開中です。

こちらからご覧下さい。

<http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/index.html>

経済産業省 ダイバーシティ推進 **で検索！**