令和4年度「なでしこ銘柄」募集要領

【11/11改訂版における修正】
P21：スクリーニング項目一覧に項目の記載漏れがありました。表の上から3番目に「1.8「②定性調査票」を提出する」、4番目に「1.9 社名および定量調査票の一部内容の公表に同意する」の2項目を追加しました。

P22：スコアリング項目一覧に項目の記載漏れがありました。表の下から2番目に「正社員の平均勤続年数の男女差異」を追加しました。

令和４年10月
経済産業省
令和４年度「なでしこ銘柄」事業事務局

内容一覧

◆1.令和4年度「なでしこ銘柄」事業概要 2
◆2.令和4年度「なでしこ銘柄」募集 8
（1）令和4年度「なでしこ銘柄」の募集概要 9
（2）令和4年度「なでしこ銘柄」の応募方法 10
（3）「なでしこ銘柄」選定までのスケジュール 11
（4）定量調査票の構成 12
（5）定量調査票の記入方法 16
（6）定性調査票の構成 17
（7）定性調査票の記入方法 18
◆3.応募書類の審査・選定 19
（1）審査の主な流れ 20
（2）回答基本情報・スクリーニング項目 21
（3）スコアリング項目 22
（4）定性情報審査に関する評価項目 23
（5）フィードバック 25
（6）結果の公表 26
（7）公表イメージ 27
（8）注目企業について 28
◆4.参考資料 29
（1）定量調査票の回答ポイント 29
（2）定性調査票の回答ポイント 35
（3）誓約事項確認 42
◆調査に関するお問合わせ先 44

1．令和4年度「なでしこ銘柄」事業概要

（１） 令和4年度「なでしこ銘柄」事業概要

- 令和4年度の本事業では、女性活躍推進に優れた企業を**「なでしこ銘柄」**企業として選定します。
- 企業の女性活躍推進の経営戦略上の位置づけ、取組や成果の実態把握のため「女性活躍度調査」を実施し、その情報をもとに「なでしこ銘柄」を選定します。

項目	令和４年度「なでしこ銘柄」事業
対象企業	令和4年（2022年）10月14日時点でプライム市場・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）
銘柄選定企業数	20社程度（17業種1枠程度） ※「準なでしこ」の選定はありません
応募書類 （「女性活躍度調査」調査票）	・①定量調査票（Excel） ・②定性調査票（Word） ※上記①②の両調査票を提出いただいた企業のみ、銘柄選定の評価対象となります

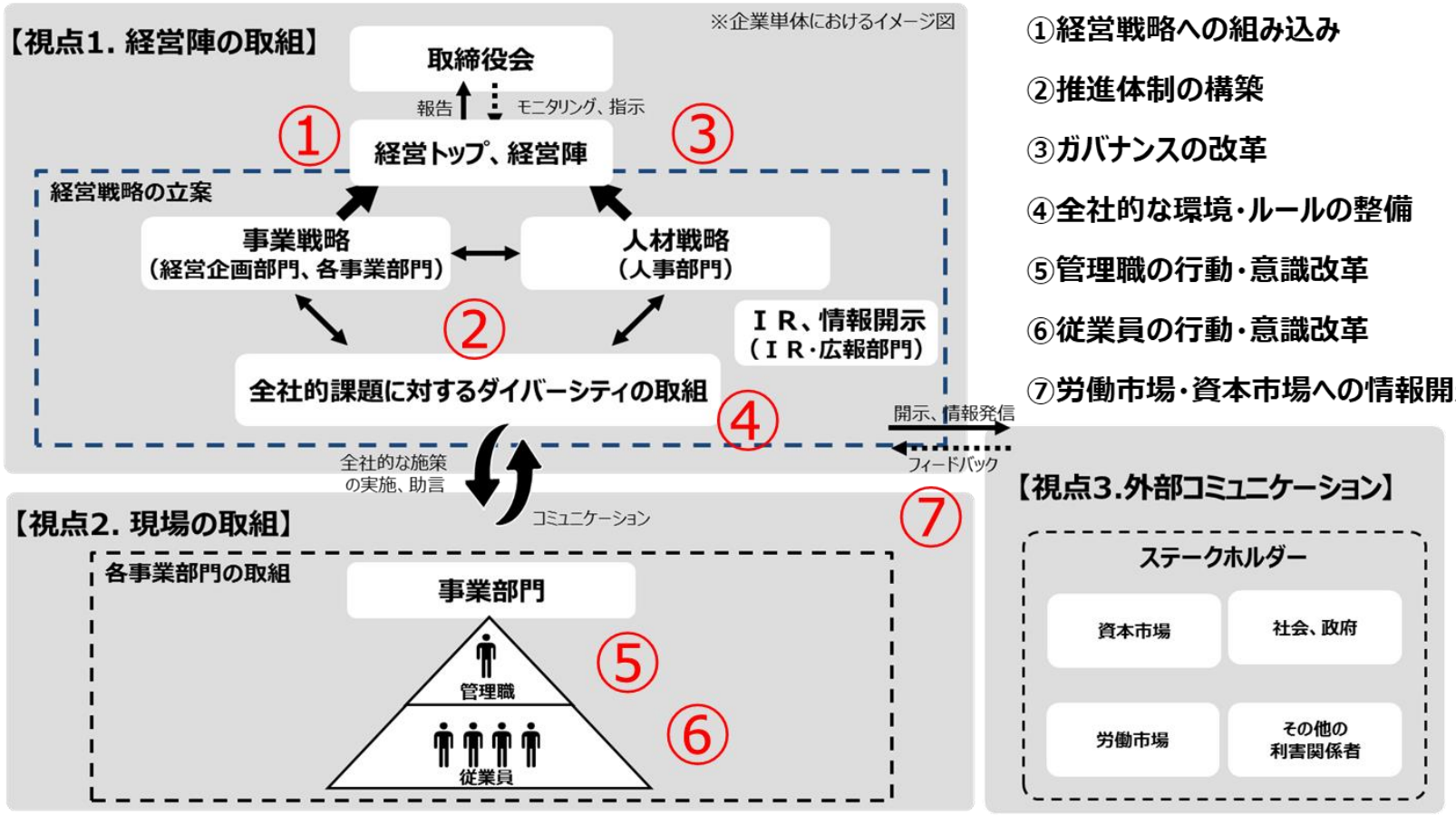
（参考）令和4年度「なでしこ銘柄」選定に用いる業種分類（TOPIX-17の分類を利用）

1	食品	7	鉄鋼・非鉄	13	商社・卸売
2	エネルギー資源	8	機械	14	小売
3	建設・資材	9	電機・精密	15	銀行
4	素材・化学	10	情報通信・サービスその他	16	金融（除く銀行）
5	医薬品	11	電気・ガス	17	不動産
6	自動車・輸送機	12	運輸・物流		

（２） 令和4年度「なでしこ銘柄」事業の背景

- 経済産業省では、平成２９年３月（平成３０年６月改訂）に「ダイバーシティ2.0行動ガイドライン」を公表しました。女性をはじめとする多様な属性の違いを活かし、個々の人材の能力を最大限引き出すことにより、付加価値を生み出し続ける企業を目指して、全社的かつ継続的に進めていく経営上の取組を“ダイバーシティ2.0”と定義し、その実践のための具体的なアクションをとりまとめたものです。「なでしこ銘柄」事業もこのアクションの考えを元に調査を実施しています。

【ダイバーシティ2.0　行動ガイドライン　実践のための７つのアクション】



①経営戦略への組み込み

②推進体制の構築

③ガバナンスの改革

④全社的な環境・ルールの整備

⑤管理職の行動・意識改革

⑥従業員の行動・意識改革

⑦労働市場・資本市場への情報開示と対話

（３） 令和4年度「なでしこ銘柄」事業の背景

■ 近年、人材を「資本」として捉え、その価値を最大限に引き出すことで、中長期的な企業価値向上につなげる「人的資本経営」への注目が高まっています。また、企業による人的資本を含む非財務情報の開示のあり方についても国内外での議論が進んでおり、経営戦略と連動した人材戦略を立案し、情報開示していくことが一層求められています。

□ 経営戦略と人材戦略を結びつける人的資本経営の必要性

- ◆ 経済産業省「人材版伊藤レポート2.0」は、「人的資本」の重要性を示すとともに、人的資本経営を、どう具体化し実践に移していくかを主眼としたアイデアを提示しています。

□ 非財務情報の開示促進の動き

- ◆ 米国証券取引委員会（SEC）、欧州委員会（EC）等において人的資本を含む非財務情報開示の制度化が進んでいます。加えて、世界経済フォーラム（WEF）、国際統合報告評議会（IIRC）等の団体から、人的資本に関連する開示フレームワークの提示、さらにはISO 30414（社内外に対する人的資本の情報開示のガイドライン）が新設されました。
- ◆ 国内では、令和4年8月に、内閣官房が人的資本に関する考え方、フレームワーク及び開示のあり方等を示した「人的資本可視化指針」を公表しました。本指針においては、人的資本情報の開示について、指標だけではなく、自社の人材戦略が企業価値創造へいかに寄与しているかを明らかにすることが求められています。
- ◆ 女性活躍に関する情報開示としては、女性活躍推進法において、常用雇用者301人以上の事業主に対し、男女間賃金格差の開示を義務づけました。また金融商品取引法に基づく有価証券報告書においても、女性管理職比率、男女間賃金格差、男性の育児休業取得率の開示を義務づけることとなっています。

（４）「なでしこ銘柄」変更のポイント

■ 前頁のような動きを踏まえ、令和4年度「なでしこ銘柄」は昨年度の調査内容から変更を行っています。大きなポイントは下記のとおりです。

□ 経営戦略と連動した女性活躍推進を行う企業を選定します

◆ 従来のような企業の女性活躍の取組の多寡を評価するだけではなく、企業の経営戦略の中で、女性活躍推進をどう位置付け、その取組の成果をどのように企業価値向上につなげているかにも着目して「なでしこ銘柄」を選定します。そのために、各社から提出いただいた定量的なデータと定性的な情報の双方を基に評価を行います。

□ 女性活躍推進に関する情報開示を促進します

◆ 資本市場、労働市場等に向けて、女性活躍推進に取り組む企業の情報を効果的に発信することを目的に、「なでしこ銘柄」にご応募いただいた各社のデータを積極的に公表していきます。

◆ 具体的には、各社から提出いただいた定量調査票（Excel）のデータについて、銘柄選定の有無にかかわらず集約し、「女性活躍推進に積極的な企業」として一覧化して公表します（公表同意企業に限る。一部項目を除く）。また、「なでしこ銘柄」に選定された企業の定性情報（回答いただいた定性調査票（Word））については、審査委員の評価も合わせて事例集としてそのまま公表します。

令和4年度「なでしこ銘柄」へのご応募をお待ちしております！

「なでしこ銘柄」への応募を通じて…

- 自社の女性活躍推進の定量成果を整理し、業種内の立ち位置を確認できます。
  （詳細はP25「フィードバック」をご参考ください）
- 自社の女性活躍推進に係る具体的な取組を定性調査票の項目に即して記載することで、自社の女性活躍の取組を整理・見える化し、社内外のステークホルダーとの対話促進が期待できます。
- 「なでしこ銘柄」に応募した「女性活躍に積極的な企業」として、経済産業省からも公表いたしますので、資本市場及び労働市場への自社のPRツールとしてもご活用いただけます。

2. 令和4年度「なでしこ銘柄」募集

（１） 令和4年度「なでしこ銘柄」の募集概要

- 令和4年度「なでしこ銘柄」の募集は下記の通り実施します。
- 令和4年度「女性活躍度調査」への回答をもって「なでしこ銘柄」への応募といたします。

項目	内容
対象企業	令和4年（2022年）10月14日時点でプライム市場・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3,700社）
応募期間	令和4年（2022年）10月14日 （金）10:00開始 令和4年（2022年）11月17日 （木）16:00締切（厳守）
応募方法	調査票の電子ファイル2点（①定量調査票・②定性調査票）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4年度「なでしこ銘柄」事務局（nadeshiko20@jp.ey.com)までメールで提出

（２） 令和4年度「なでしこ銘柄」の応募方法

ご応募の流れ

電子調査票をダウンロード⇒回答⇒メールで提出
①定量調査票（Excel形式）、②定性調査票（Word形式）

10月14日（金）
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4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留意ください。
※事前にご希望いただいた企業へは、メールでの案内もしています。
※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定量調査票（Excel）②定性調査票（Word）をダウンロードし、回答を入力
※人事部署に加え、ＩＲ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4年度「なでしこ銘柄」事務局宛に回答した調査票ファイル
（ ①定量調査票（Excel）②定性調査票（Word） ）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。

（３）「なでしこ銘柄」選定までのスケジュール

日時	プロセス	備考
令和4年10月14日（金）	応募開始	• メール添付でのみの受付となります。
令和4年11月17日（木）	応募締切 （16：00締切、厳守）	
令和4年11月～ 令和5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5年2月下旬～ 3月上旬	選定企業決定	• ご担当者様にメールで結果をお知らせいたします。
令和5年3月下旬	「なでしこ銘柄」ロゴマーク送付	• ご担当者様にメールでご連絡させていただきます。
令和5年3月下旬	選定企業公表	• 下記の3点を公表します。 -事業概要・結果報告レポート -銘柄選定企業事例集 -回答企業定量データ一覧 • 定量調査票の提出企業に対して、セルフチェックシートをご送付いたします。 ※選定表彰式については、検討中のため、改めてご連絡します。

（4）定量調査票の構成（1/4）

- 定量調査票は女性活躍推進の度合いを確認する指標として、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。以下の質問で構成されています。
- なお、「男女間賃金格差」については、女性活躍推進法及び有価証券報告書における開示義務化の動きに伴い、次年度以降項目に追加予定です。

項目		スクリーニング	スコアリング	結果公表
基本情報	企業名	—	—	★
	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	—	—	★
	「②定性調査票」の提出有無	●	—	★
	回答内容の公表への同意	●	—	—
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	女性取締役数（自社単体）	●	—	—

（4） 定量調査票の構成（2/4）

■ （続き）

項目			スクリーニング	スコアリング	結果公表
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※	女性役員比率	—	○	★
		女性取締役比率	—	○	★
		女性社内取締役比率	—	○	★
		女性執行役員比率	—	○	★

（※）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。

（4）定量調査票の構成（3/4）

■ （続き）

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	—	—	—
		男女別平均勤続年数	—	—	—
	比率	女性管理職比率	—	○	★
		女性係長相当職比率	—	○	★
		女性正社員採用比率	—	○	★
		女性正社員比率	—	○	★
		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	—	○	—
		正社員の平均勤続年数の男女差異	—	○	★
	女性正社員の育児休業等からの復帰率		—	○	—

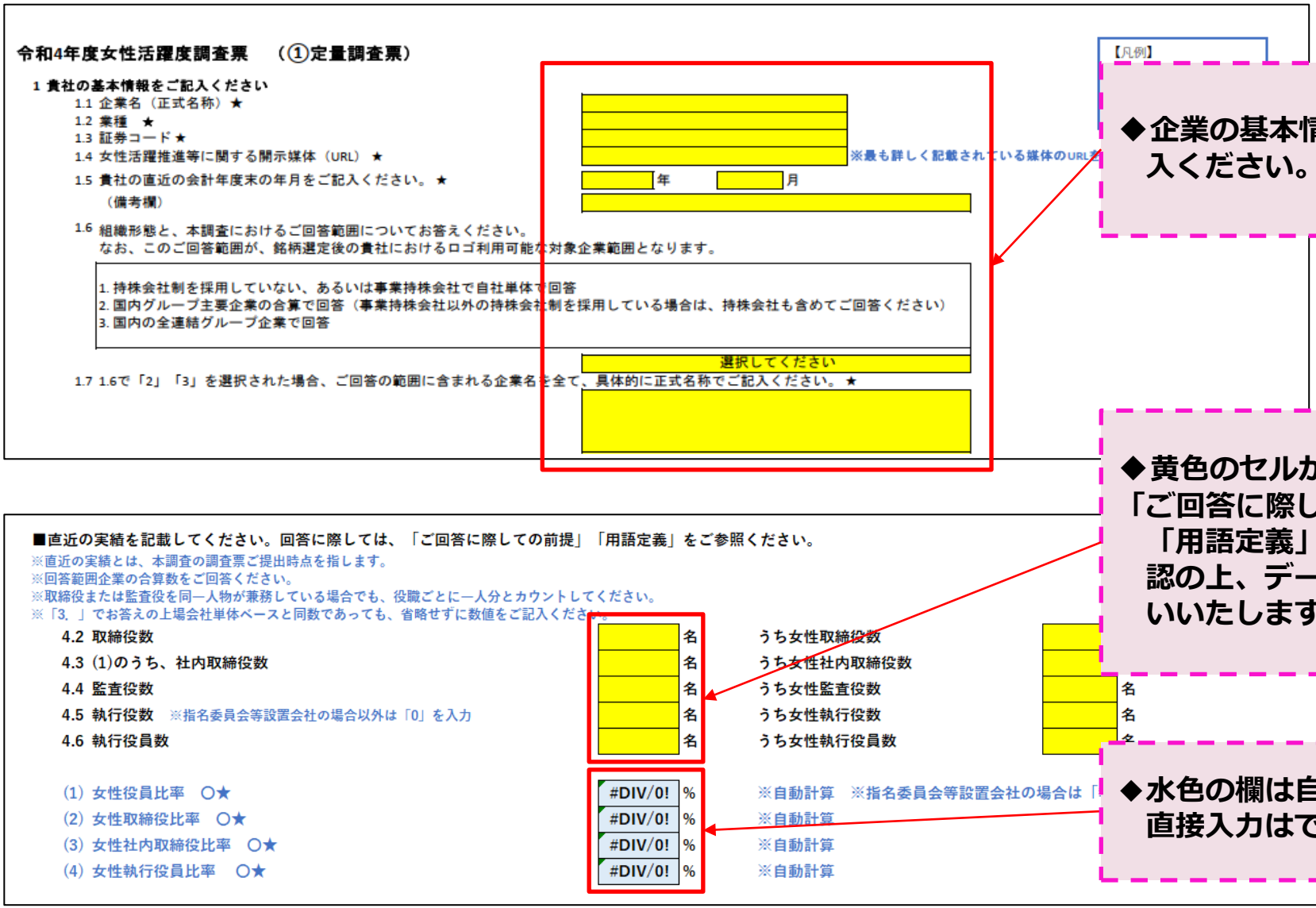
（※）比率については調査票上で自動計算されます。そのため、各社の公表データと必ずしも一致しない場合があります。

（4）定量調査票の構成（4/4）

■ （続き）

項目		スクリーニング	スコアリング	結果公表
両立支援の状況	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1か月あたりの平均法定外労働時間	—	—	★
	正社員の年次有給休暇取得率	—	—	★
	えるぼし・くるみん取得状況	—	—	★
女性管理職比率経年変化	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	—	—	—
その他	法令遵守状況	●	—	—
	反社会的勢力とのつながりがないこと	●	—	—
ご連絡先	ご担当者ご連絡先	—	—	—
アンケート	採用時、配属時や人材育成時等における、技術系分野の女性の活躍推進に関する課題とそれに対する取組	—	—	一部企業
	女性社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の取組について、フェムテックの活用等の具体例	—	—	一部企業

（5）定量調査票の記入方法



◆企業の基本情報を回答欄に記入ください。

◆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。直接入力はできません。

（6）定性調査票の構成

■ 定性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
	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）
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） その指標および目標値の設定理由 （経営戦略や企業の課題等と紐づけて）
	2.2　目標達成に向けた取組・進捗状況・課題・今後のアクション
3	**企業価値向上への寄与**
	3.1　女性活躍推進の成果（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）
4	**女性活躍推進についての情報開示の考え方と状況**

（７）定性調査票の記入方法

令和４年度女性活躍度調査票　（②定性調査票）

企業名	●●株式会社		（ロゴマーク）
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.●●		

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

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

◆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しないでください。
また、設問ごとの字数の目安についてもお守りください。

◆下記の上限枚数を厳守してください。
・設問（Ｑ１～Ｑ４）：４ページ
※ページ数を超過した場合は無効となり、審査対象外になります。
・参考資料：2ページ
※ページ数を超過した分については、審査及び公表時の対象外となります。

◆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ご提出ください。

3. 応募書類の審査・選定

（１） 審査の主な流れ

対象： 全上場企業 約3,700社

（注） 令和４年10月14日付において
プライム市場・スタンダード市場・グロース市場に
上場している企業（外国株を含む）

応募

応募企業

【基本情報】
- ✓ 「企業名、回答内容公表」への同意
- ✓ 「回答企業範囲」の回答
- ✓ 「法令遵守状況」の回答、「反社会的勢力とのつながりがないこと」の誓約

スクリーニング

審査対象企業

- ✓ 上場会社単体ベースにおいて、女性取締役が1名以上（社内・社外は問わない）
- ✓ 女性活躍推進法に基づく行動計画の策定（従業員数101人以上の企業）
- ✓ 「女性活躍推進データベース」に女性管理職比率を開示
- ✓ 直近3年間平均ROEがマイナスではない

審査

- ✓ ①定量調査票：女性活躍の状況に関するデータを基にスコアリングを実施
- ✓ ②定性調査票：女性活躍の状況に関する定性的な情報について、評価項目に基づき審査を実施

NADESHIKO BRAND 2023

「なでしこ銘柄」

（注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。
（注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。
（注３）①定量調査票だけを提出された場合は、銘柄審査の対象外となります。

（2）回答基本情報・スクリーニング項目

■ 選定に係る回答基本情報、スクリーニング項目は以下の通りです。必ずご回答ください。

基本情報	設問番号
企業名	1.1
回答企業範囲	1.7
回答内容の公表への同意	1.9
法令遵守状況	8
反社会的勢力とのつながりがないこと	9

スクリーニング項目	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	–
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
「②定性調査票」を提出する	1.8
社名および定量調査票の一部内容の公表に同意する	1.9
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「女性活躍推進データベース」で女性管理職比率を開示している	2.2
法令遵守違反がないこと	8
反社会的勢力との繋がりがないこと	9

（3）スコアリング項目

■ 資本市場、労働市場のニーズを反映する項目として下記を設定しております。対象項目についてスコアリングを行います。

項目	
役員等における女性の活躍状況	女性役員比率　※
	女性取締役比率　※
	女性社内取締役比率　※
	女性執行役員比率　※
会社全体における女性の活躍状況	女性管理職比率　※
	女性係長相当職比率　※
	女性正社員採用比率　※
	女性正社員比率　※
	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　※
	正社員の平均勤続年数の男女差異　※
	女性正社員の育児休業等からの復職率

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

※定量調査票において、「なでしこ銘柄」選定のスコアリング項目には○印を付していますので、回答時の参考にしてください。

※女性役員比率は、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

※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） 定性情報審査に関する評価項目（1/2）

■ 定性調査票の内容に対して、大きく下記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。
	② 経営戦略と人材戦略（女性活躍推進）の関連付け	• 企業価値向上を踏まえて自社の経営戦略と、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。 • 女性活躍推進を通して具体的な企業価値向上を見据えている。

（4） 定性情報審査に関する評価項目（2/2）

■ （続き）

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できている。 • 指標の定義等を明確に説明できている。 • 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。
	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できている。 • 成果を出し続けるためのPDCAサイクルを具体的に説明できている。
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できている。 • 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できている。
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。 ※考えられる適切な媒体の例：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

（5）フィードバック

- 「なでしこ銘柄」選定企業：銘柄企業事例集（選定各社の「②定性調査票」の記載内容を公表）において、審査結果を基にした選定のポイントを併せて公表します。
- 「①定量調査票」提出企業：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>

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		執行役員の女性比率			61.3	48	…	…	…	…	…
6	会社全体における女性の活躍状況	管理職の女性比率			62.5	59.3	…	…	…	…	…
7		係長相当職の女性比率			51.8	60	…	…	…	…	…
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	…	…	…	…	…

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。

貴社の更なる女性活躍の取組推進に資する情報として
ぜひご活用ください。

（6）結果の公表

■ 令和４年度「なでしこ銘柄」の選定結果並びに「女性活躍度調査」結果として、下記2点を公表します。

（1）銘柄企業及び回答企業の定量データ一覧（定量調査票より）

- 公表に同意いただけた場合、公表（銘柄選定企業は必須）
- 具体的には右表を想定

※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。

（2）銘柄企業の事例集及び回答企業の傾向（定性調査票より）

- 銘柄選定企業について、委員の評価とともに、基本的に応募資料をそのまま公表
- 銘柄以外の回答企業についても、傾向等を公表予定

指標項目	
基本情報	企業名、業種、証券コード等
役員等における女性の活躍状況	女性役員比率　※
	女性取締役比率　※
	女性社内取締役比率　※
	女性執行役員比率　※
会社全体における女性の活躍状況	女性管理職比率　※
	女性係長相当職比率　※
	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　※
両立支援の状況	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1か月あたりの平均法定外労働時間
	正社員の年次有給休暇取得率
	えるぼし・くるみん取得状況

（※）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。

（※）女性役員比率は、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。

（7） 公表イメージ

- 銘柄企業及び回答企業の定量データ一覧の掲載イメージは以下の通りです。
- 「①定量調査票」「②定性調査票」の両方を提出した企業と、①のみ提出した企業とを区別して公表いたします。

※「なでしこ銘柄」選定企業全社分を公開

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	えるぼし取得状況	くるみん取得状況
食品																			
AA社	・・・	www.	2022年6月	XX株式会	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	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	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																11	93.3%		○

「なでしこ銘柄」選定企業全社のデータを公開します。

※回答データの公開に同意いただいた企業のみ公表

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	②定性調査票の提出	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	えるぼし取得状況	くるみん取得状況
食品																				
A社	・・・	www.	2022年6月	XX株式会	○	67.0%	74.0%	50.0%	50.0%	12.0%	50.0%	12.0%	50.0%	94.0%	50.0%	10	15.5	78.0%	○	○
B社	・・・	www.	2022年9月	XX株式会		3.2%	4.0%	2.0%	2.0%	0.3%	2.0%	0.3%	2.0%	70.0%	2.0%	12	16	65.4%		○
C社	・・・	www.	2022年3月	XX株式会	○	3.1%	0.5%	5.0%	5.0%	0.2%	5.0%	0.2%	5.0%	46.0%	5.0%	20	20.5	38.0%		○
エネルギー資源																				
D社	・・・	www.	2022年6月	XX株式会	○	21.0%	15.0%	50.0%	50.0%	12.0%	50.0%	12.0%	50.0%	78.0%	50.0%	10	15.5	59.5%		
E社	・・・	www.	2022年9月	XX株式会	○	13.2%	16.6%	2.0%	2.0%	0.3%	2.0%	0.3%	2.0%	49.0%	2.0%	12	16	70.0%	○	
F社	・・・	www.	2022年3月	XX株式会	○	22.6%	29.9%	5.0%	5.0%	0.2%	5.0%	0.2%	5.0%	90.0%	5.0%	20	20.5	49.0%		○

回答データの公開に同意いただいた企業のデータのみ公開します。

※内容・レイアウトは今後一部変更の可能性があります。

（8）注目企業について

- 「なでしこ銘柄」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、ご回答いただいた一部の事例をご紹介する予定です。

- 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。銘柄選定に関わらず、特徴的な事例を取り上げます。）

- 定量調査票内に設問がございますのでそちらにご回答ください。

【今年度の視点】

- 採用時、配属時や人材育成時等における、技術系分野の女性の活躍推進に関する課題とそれに対する取組

  （例えば、研修実施・環境整備・広報活動等）

- 女性社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の取組について、フェムテックの活用等の具体例

※昨年度の「注目企業」は以下の「令和3年度『なでしこ銘柄』レポート」を参照ください。
https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/reiwa3nadeshikoreport1.pdf

４．参考資料
（１）定量調査票の回答のポイント

① 回答対象企業範囲

令和4年度調査票では**「回答対象企業範囲」「回答対象・エリア」を揃えてご回答いただくようにお願いしています。**事前にご確認・ご準備をお願いいたします。

回答対象企業範囲について

◆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

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、持株会社単体での回答はできません。

＜定量調査票該当項目＞

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、銘柄選定後の貴社におけるロゴ利用可能な対象企業範囲となります。

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

選択してください

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

ご回答範囲が、銘柄選定後の貴社におけるロゴの利用が可能な対象企業範囲となります。

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、行っていなければ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、「2021年度」を前提とします。定量調査票の「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。

◆定量調査票の「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。

＜定量調査票該当項目＞

1.5 貴社の直近の会計年度末の年月をご記入ください。★	年　月
（備考欄）	

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。
女性役員比率	女性役員比率＝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（一部再掲）

- 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。
- 回答企業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。
- 実数でお答えいただいた項目について、調査票上で女性比率等を算出し、スコアリングに利用します。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。

４．参考資料
（２）定性調査票の回答のポイント

① 定性調査票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

② 定性調査票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 定性調査票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
- 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

④ 定性調査票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～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～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

⑤ 定性調査票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 定性調査票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の考え方
- 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
- 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

4. 参考資料
（３）誓約事項確認

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**
  つながりがないこと

についてご確認・ご誓約をお願いしております。

「なでしこ銘柄」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」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。

＜定量調査票該当項目＞

8 貴社において、2021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2024年3月末日までに、法令遵守状況に関する情報が虚偽であったことが判明した場合や、法令遵守状況その他社会通念に照らしてふさわしくないと判断される事実が生じた場合には、選定を取り消すことがあります。

	（1）労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パート・有期労働法、次世代育成支援対策推進法又は女性活躍推進法に違反して、勧告を受けていない。
	（2）労働基準法、労働安全衛生法又は最低賃金法に違反して、送検されていない。
	（3）違法な長時間労働、過労死又は裁量労働制の不適正な運用が複数の事業場で認められたこと等により、経営トップが都道府県労働局等から是正指導を受け、企業名が公表されていない。
	（4）長時間労働等に関する重大な労働関係法令（※）に関し、労働基準監督署から是正勧告書を交付されていない、又は労働基準監督署から是正勧告書を交付され、是正期日までに是正報告を行っている。
	（5）障害者雇用促進法第46条第5項又は第6項に基づく勧告に係る第47条に基づく公表がされていない。
	（6）高年齢者雇用安定法第10条第2項に基づく勧告に係る同条第3項に基づく公表がされていない。
	（7）労働者派遣法第49条の2第1項に基づく勧告に係る同条第2項に基づく公表がされていない。
	（8）職業安定法（昭和22年法律第141号）第5条の3第1項（労働者の募集を行う者に係る部分に限る。）の規定に違反する行為をし、同法第48条の3第2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

9 反社会的勢力とのつながりがないことを誓約いただけますか。 ●

※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4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、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」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）、田中

メールアドレス：bzl-nadeshiko@meti.go.jp