

「なでしこ銘柄」「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」選定発表会

- 選定企業の公表に合わせ、東証ホールにて令和6年度「なでしこ銘柄」「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」の選定発表会を実施。
- 発表会には選定企業の代表者を含む役員や人事・ダイバーシティ推進担当者等が参加。

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

令和7年3月24日（月）15:00～16:30 東証ホール

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

（敬称略）



▲なでしこ銘柄選定企業 記念撮影



▲Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業 記念撮影

選定発表会：委員パネルディスカッション

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

●「なでしこ銘柄」審査の実施に関するご感想

- 自社の経営戦略の中でダイバーシティ経営推進の位置づけを明確にし、ダイバーシティ経営の一環として女性活躍に取り組み、役員の報酬と連動するなど経営トップが確実にコミットしている企業が増えてきた。また、多様な人を受け入れることは、それ自体が目的ではなく、企業の成長や持続可能性の向上にどうつなげていけるかが重要である。また、女性ならではの、という表現には注意が必要で、女性も多様であるという点に留意すべきである。（佐藤委員長）
- 女性のキャリア形成に関する記載が具体化してきたことを実感した。例えば、女性役員、管理職比率といった数値だけに注目するのではなく、そういった数値に関連して、パイプライン構築についてどのように考え、どのように制度を整備し機能させることで確実に成果につなげるか具体的に記載している企業が増えてきた。（菊池委員）
- 女性初の工場長といった内容等、自社の基幹事業における女性の登用に関する記載が増えてきた。なでしこ銘柄に選定された企業の多くは20年や30年かけて取組を実施し続けており、自社が置かれた業界や環境を踏まえたダイバーシティ&インクルージョンの意義がストーリー性をもって深く認識され、現場従業員まで浸透できていることが特徴である。また、近年の人的資本経営の大きな潮流の中で、非財務情報を社員のエンゲージメントサーベイなどを経て可視化する動きが加速化していることを感じた。（野村委員）



▲委員パネル実施の風景

選定発表会：委員パネルディスカッション

●女性活躍推進と企業価値向上のつながりに関する委員のご見解

【女性活躍推進の在り方について】

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

【海外の動向について】

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



▲佐藤委員長



▲菊池委員



▲野村委員

●委員より選定企業へのメッセージ

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