



経済産業省



令和7年度「なでしこ銘柄」レポート

2026年3月

経済産業省

令和7年度「なでしこ銘柄」事業事務局

目次

1. 令和7年度 実施概要	2
はじめに	3
(1) 令和7年度「なでしこ銘柄」委員会委員よりメッセージ	4
(2) コンセプト	10
(3) 「なでしこ銘柄」選定企業の業績パフォーマンス	11
(4) 実施概要	13
(5) 応募状況	16
(6) 選定方法	17
2. 令和7年度 選定結果	18
(1) 令和7年度「なでしこ銘柄」選定企業一覧	19
(2) 選定企業別の委員からの評価ポイント	21
(3) 令和7年度「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」一覧	34
3. 令和7年度 回答結果の分析	35
(1) 回答企業の定量データ及び示唆	36
(2) 回答企業の記述回答分析	42
(3) 「なでしこ銘柄」選定企業の特徴	45
(4) 「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」の特徴	55
(5) 注目企業について	58
4. 「なでしこ銘柄」事業の振り返り	59
(1) 女性活躍推進に関する政府の動き及び「なでしこ銘柄」事業の経緯	60
(2) 「なでしこ銘柄」選定企業のパフォーマンス	62
(3) 定量データから見た女性活躍推進の進化	63
(4) 定性情報から見た女性活躍推進に関する委員の評価コメント	66
(5) 「なでしこ銘柄」事業の更なる進化に向けて	68
お問い合わせ先	69
(別紙) 令和7年度回答企業一覧	71
(別紙) 参考（応募要領抜粋等）	76

1.令和7年度 実施概要

はじめに

女性活躍推進に関する機運の高まり

グローバルな経営環境や労働市場の供給構造が大きく変化する中で、企業が競争に勝ち抜いていくためには、多様な人材がその能力を最大限発揮し、企業価値創造につなげるダイバーシティ経営が鍵となります。女性活躍推進はダイバーシティ経営の中でも重要なテーマの1つです。

直近では、女性活躍推進法に基づく内閣府令・指針の改正が通知され、2026年4月以降、「男女間賃金差異」「女性管理職比率」の公表義務が従業員数101人以上の企業に拡大します。加えて、女性の健康への配慮（生理・妊娠・不妊治療・更年期など）を企業規模を問わず取り組むべき内容として企業に求める方針を示しています。また、今月閣議決定された第6次男女共同参画基本計画においては、2030年までに、東証プライム市場上場企業の女性役員比率を30%にするという政府目標が改めて定められたところです。さらに、「人的資本可視化指針（改訂版）」では、経営戦略と人材戦略・人的資本投資の連動性を高めるべくガイダンスが提示され、女性活躍推進やダイバーシティに関しても経営戦略との関係から定義づけられることが求められる見込みです。

「なでしこ銘柄」の取組

「なでしこ銘柄」は、女性活躍推進に優れた上場企業を「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で、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、経済産業省と東京証券取引所が共同で平成24年度より実施しています。

令和7年度においても、上記の動向や過去の改訂に基づき、経営戦略と女性活躍を含む人材戦略の結びつきを重視するとともに、非財務情報開示を促進しています。また、令和5年度から引き続き、「共働き・子育て支援（性別を問わない両立支援）」に関する項目を拡充するとともに、「Nextなでしこ 共働き・子育て支援企業」を選定しています。

「なでしこ銘柄」に選定された企業の株価や経営指標はポジティブな傾向を示しており、企業の女性活躍の取組が一層進み、企業価値向上につながることを期待いたします。

(1) 令和7年度「なでしこ銘柄」委員会委員よりメッセージ

「なでしこ銘柄」委員会 委員長

佐藤 博樹

(東京大学 名誉教授)



「なでしこ銘柄」委員会委員から、今回の審査を振り返るとともに、企業の女性活躍推進に向けて、メッセージが寄せられました。



ダイバーシティ経営を支える3つの柱

企業は、ダイバーシティ経営の一環として女性の活躍の場の拡大に取り組み、多様な人材が能力を発揮できる組織とすることで、持続的成長につなげようとしています。しかし、ダイバーシティ経営を支える柱に関して必ずしも十分に理解されているとは言えません。そこでそのうち特に重要な三つを説明します。

第一は、働き方改革です。残業削減が想定されがちですが、本質は、残業を前提としたフルタイム勤務が可能な社員にしか重要な仕事を任せられないような仕事の仕方そのものを見直すことです。そのためには、労働時間の長さではなく、時間当たりの生産性（成果）を重視する働き方や職場風土へ転換する必要があります。

第二は、理念共有経営、いわゆるパーパス経営です。ダイバーシティ経営

とは、経営に必要な知識やスキルを有する人材であれば、属性や価値観の違いにかかわらず受け入れ、活躍の機会を提供するものです。しかし、異質な人材の受け入れることは、組織の一体感を低下させるリスクを伴います。このリスクを回避するには、多様な人材を統合する「軸」が不可欠であり、その役割を果たすのが経営の理念やパーパスです。

第三は、多様な部下を適切にマネジメントできる管理職の育成・登用です。ダイバーシティ経営の成否は管理職の部下マネジメントに左右されます。鍵は、管理職自身が「インターパーソナル・ダイバーシティ（個人「内」多様性）」を実現できるかどうかです。管理職自身が、多様な価値観を受け入れることが大事になります。仕事中心の価値観を相対化し、家庭や地域活動など多様な役割を担う経験も「インターパーソナル・ダイバーシティ」の獲得に貢献します。

(1) 令和7年度「なでしこ銘柄」委員会委員よりメッセージ

「なでしこ銘柄」委員会 委員

阿部 正浩

(中央大学経済学部 教授)



「人的資本経営」の核心は、人の可能性を最大限に引き出すことにあります。その鍵となるDE&I（ダイバーシティ&インクルージョン）に挑む企業が増える一方で、実態を伴わせることに苦慮している組織は少なくありません。男女間の賃金格差や、昇進を阻む「ガラスの天井」は依然として厚く、多くの担当者が「格差の要因をどう解明し、どう組織を動かすべきか」という壁に突き当たっているのが現状です。

しかし、この壁は決して乗り越えられないものではありません。先行して成果を上げ、「なでしこ銘柄」に選定された企業には、そのヒントが凝縮されています。各社がどのような課題感を持ち、それを解決するためにいかなるアクションに繋がったのかを学ぶことで、自社の課題を解き明かすヒントになるはずで

す。DE&Iは単なる「配慮」ではなく、組織を成長させるための「投資」です。まずは自社の現在地を把握して、他社の事例も参考に、自社に最適な一歩を踏み出してください。そして、絶え間ない試行錯誤を行い、多様な個性が輝き、新しい価値が生まれる企業を目指して欲しいと思います。

「なでしこ銘柄」委員会 委員

菊池 勝也

(合同会社 Co-Create Frontier 代表)



多様性に関する取り組みについては各社ともに一定のレベルにあり、企業間の差をあまり感じない状況となってきたように見受けられます。各企業から提出された資料においても類似性の高い施策メニューが並んでいました。価値創造につなげるには、多様性と価値創造の状況を分析・評価することが重要です。取り組みの内容が企業特性を生かしたものとなっているのか、働きがいのある職場づくりに寄与しているのかなど、経営戦略や人的資本の向上をめざす観点から整理する必要があります。

整理した結果を踏まえ、これまでの延長ではない新たな視点を導入することが有用であると考えます。審査のなかで、企業の枠をこえた交流やアカデミアとの連携強化などの取り組みを複数確認することができました。女性活躍をはじめとする多様性に関する施策は、企業内にとどまらず、多面的に推進することが求められます。

各企業が視座を高め、多様な人材がそれぞれの能力を発揮できるユニークな職場をつくり、価値創造につなげることを期待します。

(1) 令和7年度「なでしこ銘柄」委員会委員よりメッセージ

「なでしこ銘柄」委員会 委員

古布 薫

(インベスコ・アセット・マネジメント
株式会社 日本株式運用部 ヘッド・オブ・ESG
30%Club Japan Investor Group Chair)



なでしこ銘柄の審査においては、単なる女性活躍の取り組み状況ではなく、企業の中長期的価値創造戦略の中で、ジェンダーダイバーシティを始めとする人的資本戦略の在り方が問われています。今回経営トップそして取締役会の明確なコミットメント、自社の構造的課題を踏まえた目標設定の妥当性と進捗、企業価値向上に与えた効果、透明性の高い情報開示、そしてステークホルダーとの質の高い対話といった、実効性の観点から評価を行いました。本年の応募企業においては、女性活躍にとどまらないダイバーシティに関する施策の拡充や施策推進のために社内におけるデータ取得・蓄積の体制整備、男女間賃金格差解消に向けた戦略など進化した事例が複数ありました。ダイバーシティ向上のための施策は導入して終わり、という類のものではなく、その後の浸透およびインクルージョンの過程にこそ意味があると考えられます。今回応募企業で見られた好事例が広く資本市場に浸透することに期待しています。

「なでしこ銘柄」委員会 委員

高山 与志子

(ジェイ・ユーラス・アイアール株式会社 副会長
ボードルーム・レビュー・ジャパン
株式会社 代表取締役)



なでしこ銘柄が始まってから現在に至るまでの企業の取組みをふりかえってみますと、当初は女性が長く働くことができるしくみづくりに注力している企業が多かったように思います。現在では、そのようなベースは当然のこととして、女性がキャリアラダーを着実に登っていけるためのしくみ、中間・上級管理職、経営者層に関する女性のパイプラインの確立に真摯に取り組んでいる企業が増えました。そのためには企業文化の変革も求められます。そのような困難な課題に地道に取り組んでいる企業の事例を審査を通して数多く触れることができたことをうれしく思います。企業をとりまく環境や事業・経営の状況は企業によって異なり、各企業はそれぞれ工夫をしながら女性社員の活躍を推進しています。一方で共通の要素があります。それは経営トップのコミットメントです。企業の成長に女性の活躍を含めた多様性の確保は必須という信念のもと、リーダーシップを発揮する経営陣がさらに増えることを期待しています。

(1) 令和7年度「なでしこ銘柄」委員会委員よりメッセージ

「なでしこ銘柄」委員会 委員

武石 恵美子

(法政大学 教授)



なでしこ銘柄の審査を通じて、女性活躍推進が人事戦略の重要な領域として位置づけられ、トップのリーダーシップの下で進むべき方向性の中に個々の施策が落とし込まれて展開されていることを実感しました。女性が活躍するためには、働く人の意識改革や風土醸成にとどまらず、採用から始まり異動、育成、評価、処遇など人事システムの構造改革が不可欠です。日本の組織では、「男性の働き方」の強力なモデルが存在することにより、女性の能力発揮を難しくする場面が多く存在しています。管理職登用を例にとると、女性の候補者に対しては、制約がない働き方をしてきた男性に比べて「〇〇の経験が足りない」というように、足りないものに目がいきがちですが、「それに代わる経験」をポジティブに考えてみると、女性登用の可能性が大きく広がります。女性を含めたダイバーシティの推進のために、評価軸の多様化など人事制度にも踏み込みながら、多様な人材の能力を活かす取組が着実に進むことを期待しています。

「なでしこ銘柄」委員会 委員

野村 浩子

(東京家政学院大学 特別招聘教授)



なでしこ銘柄は進化している——、今年の審査を通してそう感じました。人的資本経営を掲げて、経営戦略と人材戦略を紐づけ、DEIを企業価値向上にいかにつなげるか、まずは経営トップが明確に「ストーリー」を語る事が重要です。経営幹部が推進役となる仕組みづくりも必要です。この点において、大きく前進という印象を受けました。

施策においては、キャリア形成支援と両立支援が両輪となります。各社の取り組みのなかでは、男性の育児休業取得率が格段に伸び、育休取得日数の目標を30日、50日と長めに設定する企業が増えたことに目を見張りました。共働き共育ての環境づくりが少しずつ進みつつあるようです。

一方で、課題が残るのは、女性活躍が企業価値向上に如何につながるかという分析です。分析手法については開発途上の企業が多く、なにより企業価値向上につなげるには道半ばであるようです。最後にひとつ、残念に思ったのが、男女賃金格差の要因分析と対策を、変化のテコとする企業がごく僅かであったことです。「説明できない男女差」を分析して、その解消に向け動くことは、女性活躍推進の本質に迫るものだと考えます。

(1) 令和7年度「なでしこ銘柄」委員会委員よりメッセージ

「なでしこ銘柄」委員会 委員

藤野 英人

(レオス・キャピタルワークス
株式会社 代表取締役社長)



「女性活躍」は、企業の持続的成長に不可欠な要素であり、今回の「なでしこ銘柄」に選ばれた企業は、その本質を理解し、企業文化の改革に取り組んでいると感じました。

女性の働きやすさを追求することは、すべての社員にとってより良い職場環境を生み出し、結果として企業全体の生産性向上につながります。また、D&Iを推進する企業ほど、新しい価値観を取り入れ、長期的に投資家から高く評価される傾向があります。実際、私が運用しているファンドでも、多様性を重視する企業への投資は、安定した成長をもたらしています。共働き・子育て支援の拡充、長時間労働の是正といった取り組みは、単なる福利厚生ではなく、企業の競争力を高める戦略の一環です。

日本は今、働き方や価値観の転換期を迎えています。世界的にD&Iのあり方に動揺が広がっている中、日本においては「なでしこ銘柄」の企業が示す先進的な取り組みが、さらに広がり、より多くの企業が新しい企業文化を築いていくことを期待しています。

「なでしこ銘柄」委員会 委員

堀川 拓郎

(株式会社インディードリクルート
パートナーズリクルートワークス研究所 所長)



女性活躍は「目的」ではなく「企業価値向上の手段」であるという認識は、多くの企業に広がっていると感じています。本年度の審査においても、各社がその前提に立ち、経営戦略の中に位置づけながら取り組みを進め、切磋琢磨している状況が明確に見られました。だからこそ次に問われるのは、経営戦略と人事戦略が事業モデルや競争優位の源泉とどこまで必然的に結びついているか、そしてその設計が具体的な施策として実装されているかという点です。その上で、成果が組織内部の改善にとどまるのか、事業変革や価値創出、さらには企業価値の向上にまで到達しているのかという到達度を重視しました。労働供給制約が進む日本社会においては、女性を含むすべての人材の力を最大限に生かすことが持続的成長の前提条件です。女性活躍推進が企業価値と労働市場の活性化の双方につながる取り組みとして、今後一層深化していくことを期待しています。

(1) 令和7年度「なでしこ銘柄」委員会委員よりメッセージ

「なでしこ銘柄」委員会 委員

八並 純子

(ニッセイアセットマネジメント株式会社
株式運用部 専門部長)



人的資本戦略を持続的な企業価値創造のために重要な戦略の一つとして位置づけ、そのなかの重要な要素の一つとして、女性活躍推進に取り組む企業が増えています。目指したい姿を達成するために、女性管理職比率や男性育児休業取得率といった目標設定だけでなく、課題を特定し、より具体的な目標設定に取り組んでいる企業もみられます。また、女性管理職比率の目標の達成に対しても、研修などの仕組みづくりだけではなく、経営層がコミットしたメンター制度や育成プログラム等、実効性向上が期待できるようなものが増えている印象です。取り組みの進展により、目標を前倒しで達成し、より高い目標に挑戦する企業や、内部からの女性役員の登用の増加等、着実に進展がみられています。

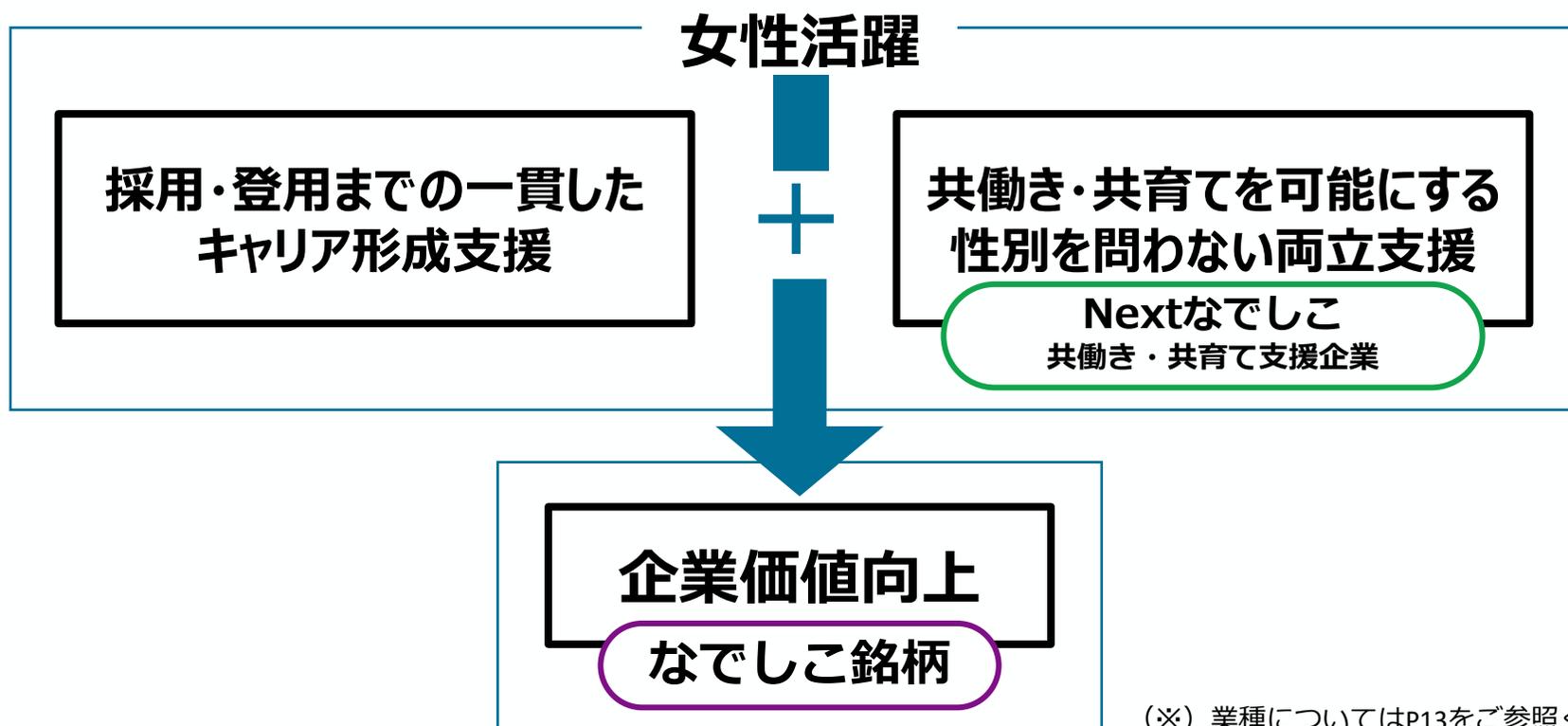
今後は一定の成果が見られている企業において、多様な人材の活躍の機会拡大によるイノベーションの向上や社員エンゲージメントの向上がどのように企業価値創造に結び付いているのか、より具体的な進展に期待したいと思います。

なお、委員会における法務面の特別アドバイザーとして、
加々美委員にもご参画いただきました。

- 委員（特別アドバイザー） 加々美 光子
（加々美法律事務所 弁護士）

(2) コンセプト

- 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（性別を問わない両立支援）」を両輪で進めることが重要という考えのもと、そのような企業を「なでしこ銘柄」として選定しました。
- 「共働き・共育てを可能にする性別を問わない両立支援」に関する取組が特に優れた企業を、「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」として選定しました。

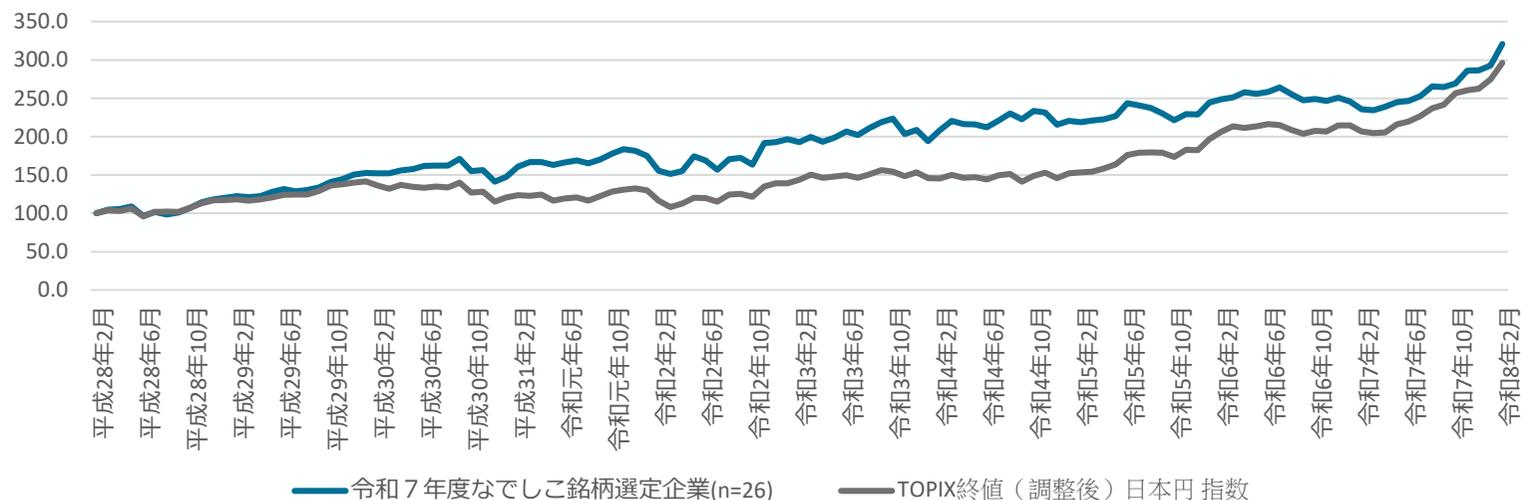


(※) 業種についてはP13をご参照ください。

(3) 「なでしこ銘柄」 選定企業の業績パフォーマンス

なでしこ銘柄に選定された企業の業績パフォーマンスはTOPIXと比較して優れているという傾向が見られます。以下は令和7年度「なでしこ銘柄」の選定企業26社の株価指数試算です。

令和7年度なでしこ銘柄選定企業とTOPIXの株価比較*



- 平成29年頃から「なでしこ銘柄」選定企業の方がTOPIXの平均値に比べて株価指数が高い傾向がみられます。
- コロナウイルス感染拡大の影響を受けた後も「なでしこ銘柄」選定企業の回復力がうかがえます。

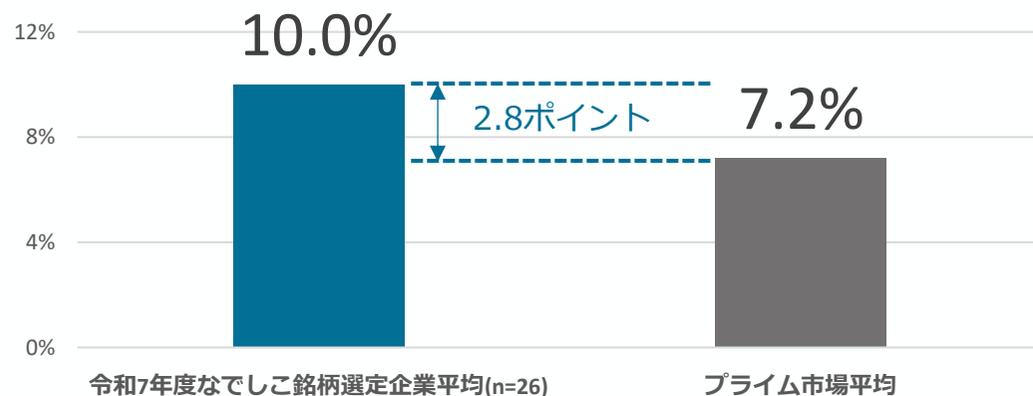
* 経済情報プラットフォーム「SPEEDA」より銘柄別の月次の株価終値及びTOPIXの月次の株価指数を抽出し作成。平成28年2月から令和8年2月までの10年間を対象とし、月次の終値(調整後)に基づいて試算。平成28年2月の終値(調整後)を100としたときの推移をTOPIXと比較。

(3) 「なでしこ銘柄」 選定企業の業績パフォーマンス

- 令和6年度通期の売上高営業利益率（営業マージン）は「なでしこ銘柄」選定企業の平均値がプライム市場の平均値を2.8%ポイント上回っています。
- 令和6年度通期の配当利回りについても、「なでしこ銘柄」選定企業の平均値はプライム市場の平均値と比較して0.6%ポイント上回る結果となりました。

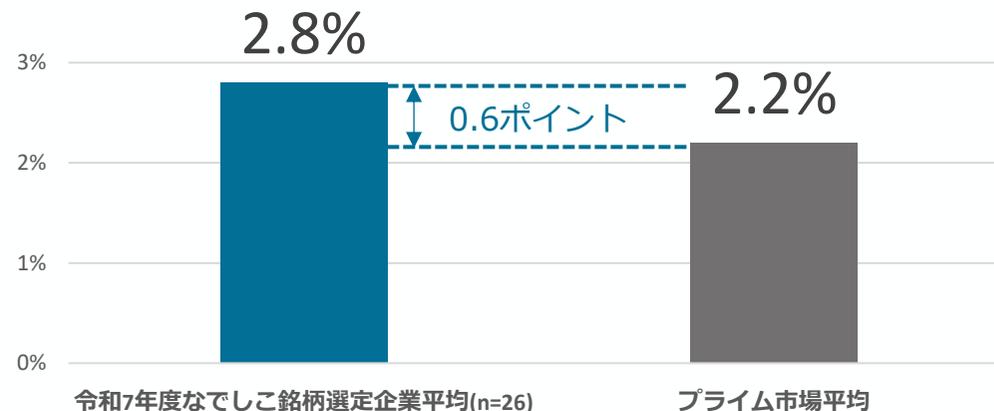
令和7年度選定「なでしこ銘柄」の売上高営業利益率

(令和6年度通期)



令和7年度選定「なでしこ銘柄」の配当利回り

(令和6年度通期)



* 「なでしこ銘柄」平均は経済情報プラットフォーム「SPEEDA」より該当指標に関して2024年度（2024年4月から2025年3月にかけて）の通期データを抽出し作成。プライム市場の該当するデータは、東京証券取引所が公表している「2024年度（2024年4月期～2025年3月期）決算短信 集計【連結】《プライム》」及び「株式平均利回り」より2024年度通期での「単純平均利回り」の平均値を算出し使用

(4) 実施概要

- 令和7年度は、「なでしこ銘柄」を18業種から26社選定しました。
- また、「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」を23社選定しました。

項目	「なでしこ銘柄」	「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」
対象企業	令和7年（2025年）8月25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7年（2025年）8月25日（月）10:00～令和7年（2025年）10月16日（木）12:00	
銘柄選定企業数	26社（18業種1～3社程度）	23社（18業種で各0～2社程度）
応募書類	調査票2点 a. 共通調査票（定量＋選択式定性） b. なでしこ銘柄調査票（記述式定性）	調査票1点 a. 共通調査票（定量＋選択式定性）

令和7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

* 水色網掛けの業種：1～3社選定、網掛けなしの業種：1～2社選定。
TOPIX-17の業種区分の「情報通信・サービスその他」については、「情報通信」と「サービスその他」に分割

(4) 実施概要 なでしこ銘柄

令和7年度の「なでしこ銘柄」は以下の2点を評価ポイントとして重視し、26社を選定しました。

① 「採用から登用までの一貫したキャリア形成支援」及び「共働き・共育てを可能にする性別を問わない両立支援」に関する取組・成果が、どちらも優れていること

- 意思決定層における女性の登用促進に向けたパイプライン構築や個人のキャリア形成支援の環境が整っているかを確認するため、役員等における女性比率、階層別の女性比率等とそれらの男女差異を評価対象としました。
- 性別を問わない共働き・共育てと、その前提となる、全ての従業員を対象とする柔軟な働き方を可能にする環境が整っているかを確認するため、それぞれに関する取組の有無（インプット）と、その取組の成果としての男性育休取得率・平均取得日数や、全正社員の平均法定外労働時間・その男女差異等（アウトプット）を評価対象としました。

② 経営戦略と女性活躍を含む人材戦略との結びつき、それによる企業価値向上が自社独自のストーリーとして語られていること

(4) 実施概要 Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業

令和7年度の「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」は、以下の2点を評価ポイントとして重視し、23社を選定しました。特に出産・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大きな要因の1つとなっています。これを解消するための取組を重点的に評価しました。

① 共働き・共育てを可能にする性別を問わない両立支援を推進しているか。

制度の利用者が女性に偏ることで、結果的に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状態となっていないか、性別問わずに希望する人が活用しやすい制度設計になっているかを確認するため、両立支援に関する取組の有無（インプット）に加え、男性の育休取得率・平均取得日数等（アウトプット）を評価対象とします。

② 共働き・共育てをする従業員に限らず、全ての従業員が自分の望む働き方を選択できる環境づくりを推進しているか。

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く、自律的にキャリアを形成しやすい環境づくりも併せて行っていることを確認するため、そういった取組の有無（インプット）と、全正社員の平均法定外労働時間・年次有休取得率等（アウトプット）を評価対象とします。

※最終的には企業価値向上につながる女性活躍を目指していただくため、キャリア形成支援の推進状況についても、一定程度評価の対象とします

(5) 応募状況

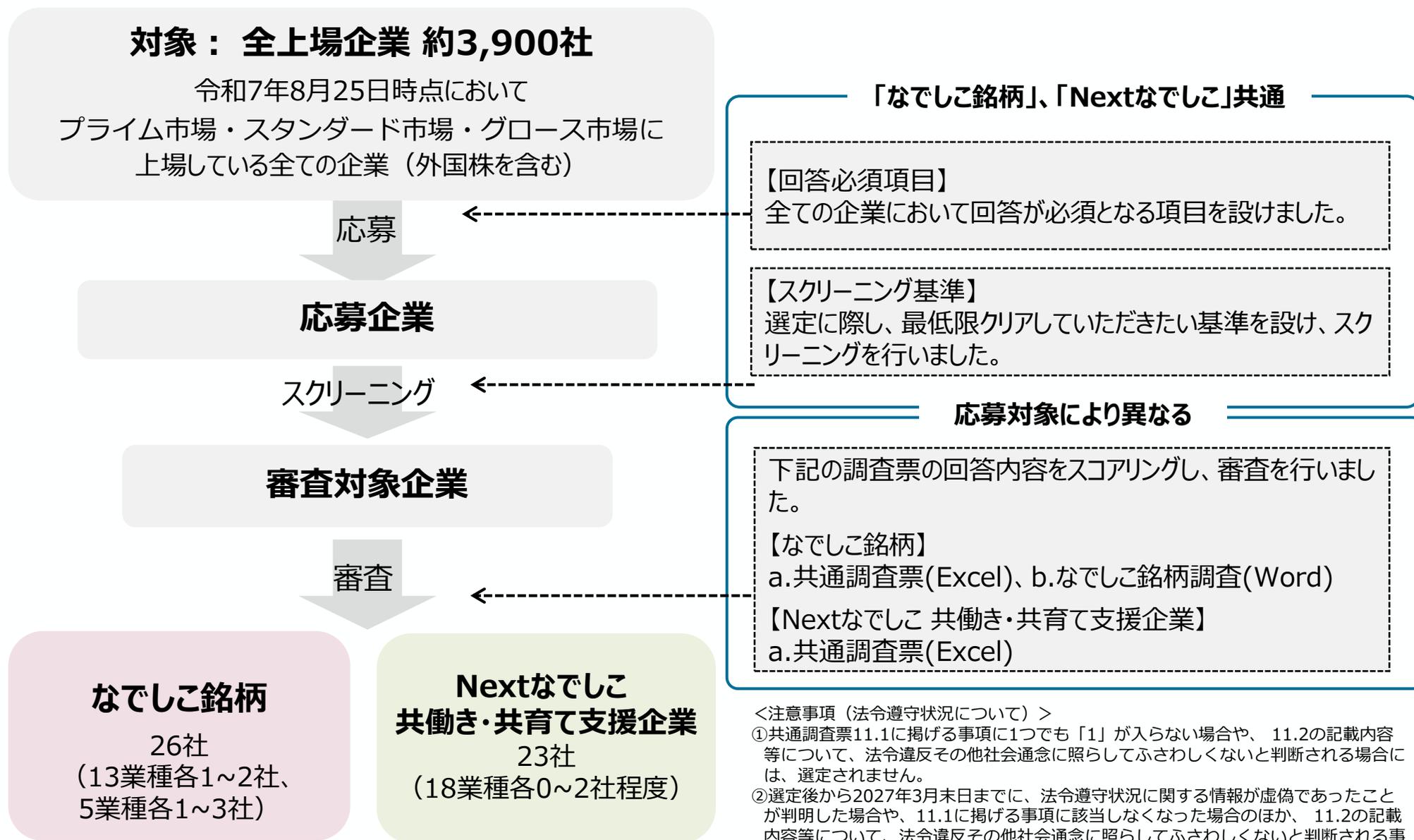
- 令和7年度「女性活躍度調査」への回答をもって「なでしこ銘柄」・「Nextなでしこ 共働き・子育て支援企業」への応募といたしました。
- 令和7年度は222社の企業（うち、なでしこ銘柄応募：184社 Nextなでしこ 共働き・子育て支援企業応募：215社）より応募をいただきました。

水色網掛けの業種：1～3社選定、網掛けなしの業種：1～2社選定

(単位：社)

業種	(単位：社)																		総計
	エネルギー資源	サービスその他	医薬品	運輸・物流	機械	金融 (除く銀行)	銀行	建設・資材	自動車・輸送機	商社・卸売	小売	情報通信	食品	素材・化学	鉄鋼・非鉄	電機・精密	電気・ガス	不動産	18業種
「なでしこ銘柄」・ 「Nextなでしこ 共働き・子育て支援企業」両方	5	17	6	9	7	9	13	10	9	7	11	13	15	20	9	12	3	4	179社
「なでしこ銘柄」のみ		1				1					2					1			5社
「Nextなでしこ 共働き・子育て支援企業」のみ		2		1		3	3	4	3	5	1	3		7		4			36社
審査を希望しない											1				1				2社
応募数	5	20	6	10	7	13	16	14	12	12	15	16	15	27	10	17	3	4	222社

(6) 選定方法



2.令和7年度 選定結果

(1) 令和7年度「なでしこ銘柄」選定企業一覧

令和7年度「なでしこ銘柄」として、26社を選定しました。選定された企業は以下のとおりです。

	業種	「なでしこ銘柄」選定企業	過年度選定実績 (●: なでしこ銘柄 ○: 準なでしこ (注1) □: Next なでしこ)													
			H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7
1	食品	味の素株式会社						●	●	○	○	●	●	●	●	●
2	エネルギー資源	出光興産株式会社										●	●	●	●	●
3	建設・資材	株式会社LIXIL (注2)		●	●		○	●	●	●	●		●	●	●	●
4	素材・化学	花王株式会社	●		●			●	○	●	○					●
5	素材・化学	株式会社資生堂								○	●	●	●	●	●	●
6	医薬品	中外製薬株式会社			●	●	●	●			●	●		●	●	●
7	医薬品	第一三共株式会社													□	●
8	自動車・輸送機	株式会社ブリヂストン		●	●	●	●	●	●	●					●	●
9	鉄鋼・非鉄	三菱マテリアル株式会社														●
10	機械	ダイキン工業株式会社	●		●	●	●	●	●	●	●				●	●
11	電機・精密	オムロン株式会社						●	●	●	●	●		●	●	●
12	情報通信	BIPROGY株式会社 (注3)							○	○	○	●				●
13	情報通信	NTT株式会社 (注4)													●	●
14	サービスその他	株式会社メンバーズ						●					●		●	●
15	サービスその他	株式会社新日本科学										●				●

* 1 「準なでしこ」は、過去の女性活躍度調査において、全体順位上位15%以上のスコアを基準として、「なでしこ銘柄」として選定されなかった企業から業種を問わず選定したものです。令和7年度は「準なでしこ」の選定はありません。

* 2 株式会社LIXILはH30年度まで株式会社LIXILグループとして選定

* 3 BIPROGY株式会社はR3年度まで日本ユニシス株式会社として選定

* 4 NTT株式会社はR6年度まで日本電信電話株式会社として選定

(1) 令和7年度「なでしこ銘柄」選定企業一覧

	業種	「なでしこ銘柄」選定企業	過年度選定実績 (●: なでしこ銘柄 ○: 準なでしこ (注1) □: Next なでしこ)													
			H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7
16	電気・ガス	東京電力ホールディングス株式会社														●
17	電気・ガス	東京ガス株式会社					●	●	●	●	●		●	●	●	●
18	運輸・物流	ANAホールディングス株式会社		●		●	●	●								●
19	商社・卸売	伊藤忠商事株式会社				●						●		●	□	●
20	商社・卸売	三井物産株式会社			●	●	○	●	○	●	●	○				●
21	小売	日本マクドナルドホールディングス株式会社												●		●
22	小売	株式会社丸井グループ						●	●	●	●	●	●	●	●	●
23	銀行	株式会社山陰合同銀行												●	●	●
24	金融 (除く銀行)	オリックス株式会社		●					○	○	○					●
25	金融 (除く銀行)	株式会社大和証券グループ本社			●	●	●	●	●	●	●			●	●	●
26	不動産	三井不動産株式会社										●	●	●	●	●

* 1 「準なでしこ」は、過去の女性活躍度調査において、全体順位上位15%以上のスコアを基準として、「なでしこ銘柄」として選定されなかった企業から業種を問わず選定したものです。令和7年度は「準なでしこ」の選定はありません。

(2) 選定企業別の委員からの評価ポイント

令和7年度「なでしこ銘柄」に選定された企業について、審査委員からの評価コメントをご紹介します。

選定企業名	委員コメント
味の素株式会社 (選定事例集P4)	<ul style="list-style-type: none">女性活躍推進を経営戦略および価値創出の中核に位置づけ、事業環境の変化に応じて取組を進化させてきた点は、食品業界における先進的な事例である。ロードマップを示したうえで、着実に取組を積み上げている姿は、戦略の立て方や実行の仕方として多くの企業に参考になるものと考えられる。各ステークホルダーに理解しやすい戦略の結果、上位職へのオファーを好意的に受け止める女性が過半を占めるといった成果にもつながっているものと評価できる。ビジネス上の成果が人的資本の向上にとどまらず、イノベーションや業績の向上など多面的な分析・開示に広げていただくことを期待する。人的資本に関する情報開示を対話の起点と位置づけ、社内外に一貫して発信している点は、食品業界の好事例であり、今後のさらなる価値創出が期待される。
出光興産株式会社 (選定事例集P10)	<ul style="list-style-type: none">役員・部室長50名からのメッセージ発信は、DEIの浸透に効果的と思われる。経営幹部全体としての意識の高さが見られるが、経営トップのメッセージ・コミットメントをさらに明確化することが期待される。自社の女性活躍の課題点を特定し、解決に向けた具体的取組を推進している。業界を超えたクロスメンタリングは独自性があり、学びの広がりを期待させる取組である。女性の管理職をめざす意欲の向上、内部昇格の女性役員誕生など、クロスメンタリング制度などの効果が見られる。開示については、媒体・メディアごとの整理ができており、開示の戦略性を感じることができる。この開示を活かしたエンゲージメントの充実を記載いただくとさらに改善するものと考えられる。

(2) 選定企業別の委員からの評価ポイント

選定企業名	委員コメント
株式会社LIXIL (選定事例集P16)	<ul style="list-style-type: none">• DE&Iの目標を、2030年までにジェンダー不均衡を解消することと掲げているのが意欲的。D & I 審議会、インパクト戦略委員会など、DE&Iを実行・モニタリングする仕組みが整っている。• 女性活躍推進の施策効果を測るための従業員調査LIXILボイスとの関連づけ、KPIの設定など、データによる可視化は効果的と思われる。• KPIの目標をチャレンジングに設定し、グローバルと国内の情報を開示している。特に国内の進捗が良くないように見えるが、着実に人材プールの蓄積が進んでいることが説明されている。成果に関して、製品だけに限らずより多面的な分析・開示が期待される。• インパクト戦略において多様性の尊重がどのような成果、企業価値創造に結び付いているかといった開示に期待したい。
花王株式会社 (選定事例集P22)	<ul style="list-style-type: none">• 女性活躍推進を経営戦略と人的資本戦略の中核に据え、実効性ある施策運用とモニタリングを継続している。多様な人材の力を引き出し、企業価値向上につながる成果を示している。• 「花王ウェイ」を基礎に置き、女性活躍を含むDE&Iを企業活動の基本に丁寧な取組が展開されている。女性社員比率に対する女性管理職比率を100%にする目標を役員インセンティブ報酬の指標に設定するなど、方針の定着化に取り組み、成果につなげている。• 社員に対する心配りが非常にあり、施策を実施するだけでなく、その成果や意見の収集にも注力しており、成果に期待が持てる。

(2) 選定企業別の委員からの評価ポイント

選定企業名	委員コメント
株式会社資生堂 (選定事例集P28)	<ul style="list-style-type: none">• DE&Iを重要な経営課題として位置づけ、女性リーダー育成と登用を体系的に推進している。組織の多様性を活かし、持続的な成長と価値創造につなげる取組が進んでいる。• 役員報酬に女性管理職比率など女性活躍の指標を組み込んでおり、経営としての意欲が感じられる。また、「あらゆる階層での女性リーダー比率50%」へ進化させてさらなる女性活躍の推進が期待される。• 経営陣によるコミットメントからあらゆる階層での女性比率向上を達成していることに加え、社外への影響も発揮しており存在感は著しい。開示情報も豊富ではあるが社内における企業価値向上へのインパクトがより可視化されるとよい。• 「資生堂DE&Iラボ」は、社会貢献として極めて重要な取組だが、企業の女性活躍と具体的にどのように結びついているのかを訴求されるとよりよい。
中外製薬株式会社 (選定事例集P34)	<ul style="list-style-type: none">• 多様な人材の活躍を企業価値創造の源泉と位置づけ、経営戦略と一体で推進している。人的資本を軸とした持続的な価値創出モデルとして注目される。• 取締役会が強いメッセージを発している。また、女性従業員比率に応じた管理職比率の設定なども評価できる。• 女性マネジャー育成研修で女性の昇進意欲を高めている。スポンサー制度の導入も先駆的。男性育休について「30日以上」の取得者の割合をKPIとしている点が意欲的。他社の配偶者も参加できる「夫婦セミナー」も踏み込んだ策として評価できる。• DE&Iを経営思想・組織文化の水準まで昇華しており、制度・開示の完成度は高い。一方で、事業成果との因果関係をより定量的に示せる余地はある。

(2) 選定企業別の委員からの評価ポイント

選定企業名	委員コメント
第一三共株式会社 (選定事例集P40)	<ul style="list-style-type: none">• 女性活躍推進を人的資本経営の中核に据え、取締役会や経営会議で進捗がモニタリングされ、事業成長とイノベーション創出につなげている。医薬品業界における人的資本経営の先進事例として、今後も期待される。• 女子中高生対象のオフィスツアー、社外メンタリングなど取組は多彩。女性の退職率が男性を下回ることも成果が表れている。• 女性管理職比率と男性育休取得率以外のKPIの設定も今後期待される。
株式会社ブリヂストン (選定事例集P46)	<ul style="list-style-type: none">• 多様性を長期戦略の基盤と位置付ける。海外との比較において日本の女性リーダーの状況が遅れているとの認識のもと、いろいろな対応を実施している。• 女性活躍推進について進捗を経営会議でモニタリングするほか、執行役の執行評価にもその要素を入れており、実効性が担保されている。生産現場での女性技能員の働く環境づくりが進んでいる。• 2つのKPIのうち、1つは海外企業含むのものであり、国内の目標管理の強化を期待する。• 高い目標に対して成果は出つつあるが、具体的にどのように目標に対して今後取り組んでいくかといった記載があるとよりよい。

(2) 選定企業別の委員からの評価ポイント

選定企業名	委員コメント
三菱マテリアル株式会社 (選定事例集P50)	<ul style="list-style-type: none">女性活躍推進を経営戦略における重要な取組であると位置付け、推進状況等を定期的に審議・モニタリングして経営層が責任を持つ体制を構築し、役員報酬の非財務目標評価項目はDE&I推進関連を含めるなどの取組を回す仕組みが整備されている。採用・育成・登用を通じて女性の活躍領域を広げ、意思決定層の多様性確保に向けた取組を着実に進めている。女性活躍が多面的な価値向上につながっているという仮説が紹介されているので、継続した開示に加え、分析・検証を深め、さらなる成果の創出と発信が期待される。
ダイキン工業株式会社 (選定事例集P56)	<ul style="list-style-type: none">成長基盤として「ダイバーシティ・マネジメントの深化による人材力強化」を掲げ、女性管理職候補の計画的育成などに取り組み、その成果も出ている。施策が細かく具体的に説明されており、全社としてKPIにこだわり取組を行っている。ダイバーシティ向上の結果目指す具体像や、経営陣・取締役会の関与についてより知りたかった。長年にわたり女性活躍推進に取り組み、女性を含む多様な人材の力を、技術開発や製品・事業創出といった具体的な成果につなげている点は、製造業における先進的な好事例である。成果が企業価値の向上にどのように波及しているかについて、より定量的な発信がなされることが期待される。

(2) 選定企業別の委員からの評価ポイント

選定企業名	委員コメント
オムロン株式会社 (選定事例集P61)	<ul style="list-style-type: none">次世代リーダー育成による女性活躍推進を経営の重点戦略に位置付けている。CHRO（最高人事責任者）が女性活躍推進のイニシアチブをとり、体制が整備されている。活躍度合について取締役会で進捗をモニタリング、上への拡大と下への拡大の両方に取り組んでいる。女性人材が主力事業や業務プロセス改革を担い、企業価値創出に貢献している事例が確認できる。女性活躍推進を経営戦略の中核に据え、多様な人材の力を意思決定や事業変革につなげている点は、電機・精密業界における先進的な取組である。女性経営基幹職を増やすための取組が具体的で、意思決定層に女性が増え、ビジネス上の成果を上げている。人的資本と財務・社会的価値の関係を積極的に可視化し、ステークホルダーとの対話に活かしている。
BIPROGY株式会社 (選定事例集P65)	<ul style="list-style-type: none">管理職の育休取得事例や心理的安全性を重視など実際の事例と合わせた説明があり、またデータ整備など実務の様子がよく理解できる。人的資本の取組を分かりやすく可視化し、透明性をもって対話につなげている。施策の継続と改善を通じ、組織力と企業価値の向上を目指している。女性社外取締役や女性CHROの活躍のみならず、経営面に関してできる余地はまだある。女性活躍の経営戦略上の重要性をさらに明確化することが期待される。

(2) 選定企業別の委員からの評価ポイント

選定企業名	委員コメント
NTT株式会社 (選定事例集P71)	<ul style="list-style-type: none">経営戦略と人的資本を一体で捉え、社長の強いリーダーシップの下で、多様な人材が力を発揮できる基盤づくりを継続している。初任女性管理職比率を役員と管理職の報酬に連動させている。組織文化と成長戦略を接続し、持続的な価値創造に向けた取組が進んでいる。制度や開示内容は充実しているが、ストーリー性の向上や企業独自の取組を期待したい。
株式会社メンバーズ (選定事例集P77)	<ul style="list-style-type: none">IT人材の不足という社会全体の課題に対し、女性活躍の場を拡大することも含めて結果を出しつつあることは評価できる戦略である。多様な視点を取り入れた取組が、経営層を含め全社的に展開されており、女性活躍推進に向けた経営の意欲が感じられる。過去の経営危機を乗り越え、革新された人事制度を有報に詳細に開示しているのは、方針のブレを無くすという観点でも有用である。成果が多面的に整理されているので、企業業績とのつながりなどの観点をブラッシュアップすることを期待する。女性管理職比率30%を「キープ」という目標に関しては、そこで立ち止まらずに先を見据えてほしい。

(2) 選定企業別の委員からの評価ポイント

選定企業名	委員コメント
株式会社新日本科学 (選定事例集P81)	<ul style="list-style-type: none">・ 地方都市に拠点がありながらもグローバルにも展開しているという企業特性に即した戦略が構築されている。・ 「働くなでしこ委員会」の活動を核に、50項目以上の制度改善を進め、意思決定層への女性登用を進めている。また、外部からの評価も意識しながら丁寧な取組を実施して、人材活用を含めた成果につなげており、ストーリー性がある。・ 人員獲得が順調に推移していることが読み取れるが、その他のビジネス上の成果についても深堀することが望まれる。・ 大都市圏ではない地域での取組には何が必要であるかについて、情報発信を充実していくことを期待する。
東京電力ホールディングス株式会社 (選定事例集P87)	<ul style="list-style-type: none">・ 女性活躍推進を含む人的資本関連施策と企業価値向上との相関を検証し、毎年の事業計画への反映や投資家との対話に活用している。・ 経営層のコミットメントをリレー形式で発信することや、全社員が行動宣言を行うことは、組織内浸透に効果的と思われる。・ 高度なスキルマインド醸成をめざすプログラムや、異業種と連携したクロスメンタリング、異業種交流会など、様々な施策に積極的に取り組んでいる。・ 人的資本レポートにおいて、DEI等の人事施策が人的資本ROIや人と組織のありたい姿の実現へつながる道筋をインパクトイメージとして示し、施策の進捗状況を開示している。

(2) 選定企業別の委員からの評価ポイント

選定企業名	委員コメント
東京ガス株式会社 (選定事例集P93)	<ul style="list-style-type: none">女性管理職比率が10年で約2倍、女性執行役員4人誕生と取組の成果が表れるなかでも、人事部長と女性社員の本音ライブを配信するなど取組の手を緩めていない。女性の昇進意欲を向上させるために、多層的なアプローチを実施している。男性幹部が生理痛体験をするイベントなど、柔らかな発想でユニークな企画を行い、社内の意識向上を図っている。人的資本経営に関する情報を、「人的資本レポート」「サステナビリティファクトブック」などで、積極的に発信している。2025年KPI目標をほぼ達成している。企業価値への影響や、次の目指す姿とそれに向けた取組を期待したい。
ANAホールディングス株式会社 (選定事例集P99)	<ul style="list-style-type: none">DEIを経営戦略の中核に据え、意思決定層の多様化と人材育成を一体的に推進している。CEO・CHROそれぞれの役割が明示されており、経営トップから全社へのコミットメントが明確である。取組の中には移住や社員同士の育児サポートなどもあり驚いたが、こうした独特な取組の成果も長期的に示されると面白い。技術領域で女性が少ないことに問題意識をもち、次世代の女性育成も視野に入れた取組を実施している。技術領域における女性の活躍推進策の具体化を期待したい。数値開示だけではない、背景や成果に着目した開示という一歩進んだ実効性を重視する姿勢が高く評価できる。

(2) 選定企業別の委員からの評価ポイント

選定企業名	委員コメント
伊藤忠商事株式会社 (選定事例集P104)	<ul style="list-style-type: none">• 女性活躍推進を経営戦略と一体で推進し、実効性あるガバナンスと人材施策のサイクルを確立している。多様性を企業価値向上につなげる取組が、事業・組織・人材の好循環として示されている。• 女性活躍推進を企業価値向上の原動力として位置づけ、労働生産性や人材獲得力の向上につなげている点は、他企業にとって優良なモデルである。• グループ全体を巻き込んだ人的資本開示や、社会に向けた積極的な対話・発信は、女性活躍推進を社会課題として捉える先進的な取組である。今後は、成熟フェーズにあるからこそ、次世代リーダー層の多様性確保や新たな価値創造への波及、新たな指標の設定などについて、さらなる発信が期待される。• 入社後8年間の育成方針・配置計画を社員一人ひとりに対し策定・提示することが、女性社員比率向上や将来の労働力確保、企業価値向上にどのようにつながるのか、今後の開示に期待したい。
三井物産株式会社 (選定事例集P109)	<ul style="list-style-type: none">• 人的資本を価値創造の源泉として位置づけ、採用・育成・登用・両立支援を一体で運用する体制が整っている。• Mitsui Engagement Surveyを重要な経営指標として取締役会に報告し、役員報酬のKPIにも活用、「社員エンゲージメント」スコアの肯定的回答が継続的に上昇している。• 社員エンゲージメントスコアのなかでの女性活躍の取組に対する成果、また企業価値向上にどのように貢献しているか、アウトカムの提示などに期待したい。• グローバルに展開する企業として、人的資本に関する体系的な開示と、社内外との対話を重視した姿勢は高く評価できる。今後は、こうした取り組みが事業創出や競争優位にどのようにつながっているのかについて、より踏み込んだ説明が期待される。

(2) 選定企業別の委員からの評価ポイント

選定企業名	委員コメント
日本マクドナルドホールディングス株式会社 (選定事例集P115)	<ul style="list-style-type: none">・ ビジネスモデルと合致した幅広いステークホルダーと協働するために、ダイバーシティ施策がとられている。・ 経営層から現場、関係するステークホルダーに至るまで女性活躍推進を実践しているところがユニークである。・ 店舗従業員向けの制度が充実し、採用でも女性活躍をPRしている。・ 様々な取組が実施されており、それぞれが企業価値向上にどのようにつながっているかという分析があると実効性を確認できる。
株式会社丸井グループ (選定事例集P121)	<ul style="list-style-type: none">・ イノベーションと女性活躍推進を結び付けている。10年以上前から女性イキイキ指数を設け、女性活躍の状況を可視化し、取締役会・経営会議でモニタリングしている。長期的な視点で人材育成のPDCAが設定されている。・ 管理職比率だけではなく、女性の意識を示す上位職志向を目標項目にしているところがユニーク。見えづらい意識の壁を可視化し、上位職志向の伸びなやみを課題ととらえ、的確な対応をしている。・ 同業他社に比べて、女性活躍に向けた制度がもっとも整備されている。また、企業の売上向上につながったというストーリー性もある。・ 取組や開示項目は先進的であるが、企業価値との連関性や成果を生み出すロジックがより示されることに期待する。

(2) 選定企業別の委員からの評価ポイント

選定企業名	委員コメント
株式会社山陰合同銀行 (選定事例集P127)	<ul style="list-style-type: none">経営戦略、人材戦略、地域への貢献の中で女性活躍が意義づけられている。財務指標、人的資本指標、社会的インパクト指標で価値や成果の可視化にも取り組んでいる。多様性のある人材の活躍は、自社だけでなく、人口減少や人材不足を課題にする取引先企業においても必要不可欠な要素であるという明確な課題意識がある。経営トップの覚悟に加え、ボトムアップでの取組（従業員発案の「女性活躍推進チーム」）が両輪となっている。女性取締役比率3割強、女性代表取締役の誕生と取組の成果が表れている。女性活躍の場が広がってきていることに加え、行内で起こっている具体的な変化なども開示するとよい。
オリックス株式会社 (選定事例集P132)	<ul style="list-style-type: none">働きがいや働きやすさの向上を通じて女性活躍促進を目指している。女性を含めた人的資本の価値を経営層で確認し、トップが丁寧にコミットして取組を進めている。キーポジションの後継者候補の可視化、メンタリングプログラムなど重要な施策を実施。2役付き執行役以上の報酬にESGの取組状況を反映している。IR以外でも積極的に情報開示を行っている。女性を上位層に登用するという課題に関して具体的施策が期待される。

(2) 選定企業別の委員からの評価ポイント

選定企業名	委員コメント
株式会社大和証券 グループ本社 (選定事例集P138)	<ul style="list-style-type: none">• 女性活躍推進を重要な人材戦略と位置づけ、経営トップ層のコミットメントにより、力強く推進されている。• CEOのコミットメントが明確。女性の取締役の比率が50%と非常に高い。• 長年にわたる働き方改革も今日的な視点から見直すなど、PDCAを回して、女性の能力発揮の成果に結びつけている。• 両立支援制度を充実させている点は評価できるが、女性活躍につながる制度のさらなる強化が期待される。
三井不動産株式会社 (選定事例集P144)	<ul style="list-style-type: none">• 産業デベロッパーとして多様な産業や人材を支える立場から、ダイバーシティを経営戦略の重要な柱に位置づけている点は、不動産業界における先進的な取組である。• 自社を同質性の高い男性社会であると課題表明した上で、経営トップが率先して関与し、働き方改革や意思決定の高度化を通じて、持続的な価値創出に取り組んでいる。• 資本市場の目線を意識した開示を行っており、企業価値と関連した成果の把握も行われている。• 今後は、多様な人材の活躍が事業価値創出にどのようにつながっていくのかについて、さらなる展開が期待される。

(3) 「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」 選定企業一覧

令和7年度「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」として、23社を選定しました。選定された企業は以下のとおりです。

	業種	「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」 選定企業	過年度選定実績 (●: なでしこ銘柄 □: Nextなでしこ)		
			R5	R6	R7
1	食品	明治ホールディングス株式会社	□		□
2	食品	アサヒグループホールディングス株式会社	●		□
3	建設・資材	日本ガイシ株式会社	□	□	□
4	建設・資材	日本特殊陶業株式会社		●	□
5	素材・化学	東レ株式会社		□	□
6	素材・化学	積水化学工業株式会社			□
7	医薬品	エーザイ株式会社	●	●	□
8	医薬品	あすか製薬ホールディングス株式会社		□	□
9	鉄鋼・非鉄	三井金属株式会社		●	□
10	機械	株式会社クボタ		□	□
11	電機・精密	シスメックス株式会社	□		□
12	電機・精密	株式会社島津製作所		●	□
13	情報通信	TOPPANホールディングス株式会社	□	□	□
14	情報通信	ソフトバンク株式会社			□
15	サービスその他	株式会社パソナグループ			□
16	電気・ガス	大阪ガス株式会社	●	□	□
17	運輸・物流	東急株式会社			□
18	運輸・物流	日本航空株式会社			□
19	商社・卸売	豊田通商株式会社		□	□
20	商社・卸売	住友商事株式会社	□		□
21	小売	株式会社三越伊勢丹ホールディングス		□	□
22	銀行	株式会社三井住友フィナンシャルグループ			□
23	不動産	大東建託株式会社	□	□	□

3.令和7年度 回答結果の分析

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のデータ

「女性役員比率」及び「女性取締役比率」の全体平均はともに20%を超えました。回答企業における意思決定層への女性登用が着実に進んでいます。

①キャリア形成支援の推進状況に関する項目：回答企業の業種別の平均値（スコアリング項目のみ）

		各業種の応募数																		
		エネルギー資源	サービスその他	医薬品	運輸・物流	機械	金融（除く銀行）	銀行	建設・資材	自動車・輸送機	商社・卸売	小売	情報通信	食品	素材・化学	鉄鋼・非鉄	電機・精密	電気・ガス	不動産	全体
スコアリング項目(単位：%)		5	19	6	11	7	13	16	14	12	12	15	16	15	27	10	17	3	4	222
4. 役員等の状況	(1) 女性役員比率	24.4	22.0	23.5	23.5	21.6	20.7	17.0	21.1	18.0	21.7	23.4	20.9	24.3	17.7	19.9	17.5	19.7	22.2	20.6
	(2) 女性取締役比率	22.5	22.9	21.9	23.2	21.4	24.1	19.3	22.0	17.0	21.1	22.8	22.6	23.5	17.8	20.4	20.6	21.1	20.8	21.2
	(3) 女性社内取締役比率	3.3	13.9	12.6	10.8	6.4	5.7	10.3	5.0	0.7	1.7	10.9	9.2	4.4	5.1	7.1	4.1	4.4	13.5	7.1
	(4) 女性執行役員比率	9.5	16.4	14.3	11.9	8.0	7.8	6.6	2.3	1.2	5.3	12.5	6.8	8.5	7.7	3.1	6.0	7.6	8.0	7.9
5. 女性活躍の状況 ^{*3}	(1) 女性管理職比率	6.2	35.5	14.4	12.9	7.5	23.1	19.7	5.8	3.3	7.5	21.0	12.3	11.3	12.3	3.4	8.3	7.5	12.9	13.8
	(2) 女性係長相当職数比率	11.6	44.4	28.9	22.9	11.3	43.5	53.3	13.7	7.9	32.4	42.6	26.1	21.5	21.2	10.7	14.4	16.4	30.0	26.5
	(3) 女性正社員採用比率	22.4	56.3	34.8	38.9	20.3	41.7	44.3	23.8	19.8	38.9	49.9	37.7	37.6	34.9	18.5	28.6	26.8	37.6	36.1
	(4) 女性正社員比率	16.8	51.0	29.7	29.7	15.3	44.7	47.6	17.2	13.7	27.7	42.7	30.3	26.1	26.6	12.3	24.0	15.8	37.8	30.2
	(5-3) 係長相当職のうち、課長相当職に昇進した男女差異	47.5	96.9	78.3	157.4	224.5	91.2	50.9	129.5	91.1	70.8	113.0	135.3	90.5	105.9	87.8	149.3	107.6	88.8	107.2
	(5-6) 管理職のうち、執行役員に昇進した男女差異 ^{*1}	369.2	127.2	281.1	331.3	256.0	41.3	73.8	72.4	367.0	83.2	108.4	101.4	166.5	235.1	332.6	218.2	166.1	93.2	182.5
	5.8.1 正規雇用の男女の賃金の差異 ^{*1}	72.5	81.2	76.9	70.2	79.6	64.7	62.5	67.8	73.2	63.3	74.6	78.1	73.4	75.4	71.4	72.7	79.5	65.3	72.4
5.8.3 有価証券報告書の文書で男女の賃金の差異について状況の分析有無 ^{*2}	60.0	47.4	83.3	90.9	85.7	76.9	93.8	85.7	91.7	58.3	60.0	68.8	80.0	92.6	100.0	88.2	66.7	100.0	79.3	
5.8.4 有価証券報告書の文書で男女の賃金の差異について今後の対策の説明有無 ^{*2}	20.0	42.1	66.7	27.3	42.9	76.9	93.8	35.7	41.7	50.0	46.7	56.3	73.3	37.0	70.0	76.5	100.0	100.0	55.9	

* 本表の数値は全回答企業222社のデータから算出。分析はいずれも女性活躍度調査回答企業における業種別の傾向であり、当該業種全体の状況を表すものではない。*1 男性を100%とした場合女性の数字。*2 有価証券報告書に関連記載がある企業の割合 *3 共通調査票の自動計算によってエラーになった数字は統計対象外

共通調査票② 共働き・共育て（両立支援）の推進状況

「男性正社員の育児休業取得率」は全体平均で86.2%と高い水準であり、平均取得日数も48.4日に達しました。回答企業の両立支援の状況が向上しています。

②【共働き・共育て（両立支援）の推進状況に関する項目】：回答企業の業種別の平均値（スコアリング項目のみ）

スコアリング項目		各業種の応募数																			全体
		エネルギー 資源	サービス その他	医薬品	運輸・ 物流	機械	金融 (除く 銀行)	銀行	建設・ 資材	自動 車・輸 送機	商社・ 卸売	小売	情報通 信	食品	素材・ 化学	鉄鋼・ 非鉄	電機・ 精密	電気・ ガス	不動産		
単位		5	19	6	11	7	13	16	14	12	12	15	16	15	27	10	17	3	4	222	
7. 共働き・共育て の 実施 状況 ^{*3}	7.1 正社員の一か月あたりの平均法定外労働時間 ^{*1}	時間	11.3	14.9	9.9	15.8	18.5	13.0	12.2	13.4	18.9	12.4	12.1	15.0	11.6	10.8	15.5	14.1	13.1	13.8	13.5
	7.4 正社員の年次有給休暇取得率	%	84.2	64.4	71.4	75.0	87.1	76.8	79.1	68.1	87.2	67.8	62.2	76.9	75.2	75.6	81.5	77.3	83.6	75.3	74.8
	7.5 女性正社員の育児休業等からの復帰率	%	97.6	90.8	99.9	97.2	100.0	96.3	93.5	98.7	98.7	97.1	93.3	90.5	99.7	98.3	99.9	99.7	100.0	97.2	96.6
	7.6 男性正社員の育児休業取得率	%	92.5	68.2	94.1	84.7	81.5	95.5	110.0	81.0	87.6	81.7	75.3	86.2	89.4	86.4	94.4	76.9	97.6	104.7	86.2
	7.7 男性正社員の育児休業の平均取得日数	日	61.4	64.5	32.0	70.3	58.0	31.3	19.4	42.7	50.9	39.0	50.9	82.7	36.3	38.6	48.5	63.9	51.2	13.9	48.4
	(1) 正社員の平均勤続年数の男女差異 ^{*2}	%	89.5	84.2	79.4	68.6	84.1	94.3	83.2	76.5	80.8	74.9	76.0	77.0	80.0	80.5	81.8	86.5	101.5	79.0	81.2

* 本表の数値は全回答企業222社のデータから算出。分析はいずれも女性活躍度調査回答企業における業種別の傾向であり、当該業種全体の状況を表すものではない。

*1 7.1.のみ最小値が■。*2 男性を100%とした場合女性の数字。*3 共通調査票の自動計算によってエラーになった数字は統計対象外

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

前ページにおいて女性正社員の育児休業等からの復帰率が高い業種、正社員の一か月あたりの平均法定外労働時間が少ない業種では、③経営戦略と紐付いた共働き・共育て（両立支援）に向けた取組が充実し、かつしっかりと機能していることが推察されます。ただし実際の運用においては、取組数よりも企業の実態に鑑みて必要な内容であること、PDCAが回されていること等が重要と考えられます。

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】：回答企業の業種別の平均値（スコアリング項目のみ）

		各業種の応募数																			
		エネルギー資源	サービスその他	医薬品	運輸・物流	機械	金融（除く銀行）	銀行	建設・資材	自動車・輸送機	商社・卸売	小売	情報通信	食品	素材・化学	鉄鋼・非鉄	電機・精密	電気・ガス	不動産	全体	
スコアリング項目		単位	5	19	6	11	7	13	16	14	12	12	15	16	15	27	10	17	3	4	222
8.1 全ての従業員が働きやすい制度	8.1.1【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】	チェック数7個中	4.4	4.3	5.7	4.9	4.6	4.7	4.8	4.3	3.9	4.2	3.6	5.1	4.4	4.2	3.7	4.6	6.3	5.0	4.5
	8.1.2【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】	チェック数5個中	3.2	2.7	3.8	3.9	3.9	4.1	3.6	3.5	3.1	3.8	3.1	3.8	3.7	3.3	3.2	2.9	4.3	3.8	3.4
	8.1.3【働く時間を削減するための制度・取組を実施している】	チェック数9個中	5.0	4.7	6.5	5.3	5.6	5.5	6.1	6.0	5.1	5.0	5.2	6.3	4.6	5.0	5.4	5.9	8.0	6.8	5.5
8.2 全ての従業員の自律的なキャリア形成支援	8.2.1【従業員のキャリア形成支援を導入している】	チェック数8個中	7.6	5.3	6.7	6.5	6.1	6.6	6.8	5.8	6.3	5.8	6.3	6.3	6.5	6.1	6.0	5.8	7.3	7.0	6.2
	8.2.2【女性のキャリア継続に向けた健康課題に関する支援を導入している】	チェック数9個中	8.0	5.1	8.3	7.5	6.3	7.1	7.3	6.7	6.8	6.5	5.7	6.2	6.8	6.2	7.1	6.6	9.0	7.0	6.6
8.3 共働き・共育ての実現に向けた支援	チェック数10個中	9.4	6.7	8.7	8.4	8.1	8.1	8.4	7.1	8.1	6.8	6.3	6.9	7.9	7.2	7.2	7.8	10.0	8.5	7.6	
8.4 意識改革・風土醸成	チェック数5個中	4.4	3.1	4.3	4.1	3.9	3.8	4.2	3.5	3.4	3.3	3.5	4.1	3.5	3.8	4.2	4.0	5.0	4.3	3.8	
9.1 全ての従業員エンゲージメント向上の取り組み	チェック数6個中	4.6	3.6	5.5	5.2	5.0	4.8	4.7	4.4	4.8	4.3	4.5	4.7	5.1	4.5	4.5	4.9	5.7	5.3	4.6	
9.2 共働き・共育ての選択を可能にする全ての人の働きやすさの実現のための取組	チェック数6個中	5.2	4.0	5.0	5.0	3.9	4.7	5.0	4.7	4.3	3.7	4.4	4.4	4.9	4.5	4.8	4.5	5.3	5.0	4.5	
9.3 共働き・共育ての選択を可能にする自律的なキャリア形成支援の取組	チェック数6個中	5.0	3.6	5.0	4.5	3.6	4.2	4.8	3.9	3.6	3.8	4.0	4.1	4.9	4.0	4.1	4.2	5.0	5.3	4.2	

* 本表の数値は全回答企業222社のデータから算出。分析はいずれも女性活躍度調査回答企業における業種別の傾向であり、当該業種全体の状況を表すものではない

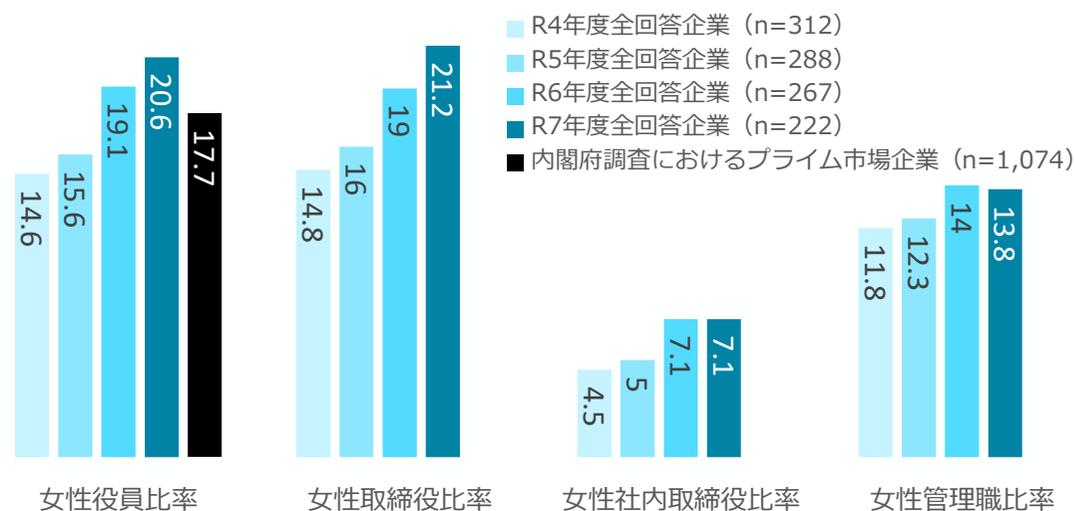
①意思決定層・管理層の女性比率

- 直近4年間の回答企業全体の意思決定層・管理層の女性比率は徐々に高まっています。多くの企業が、女性の採用から登用までの一貫したキャリア形成支援に力を入れた成果と考えられます。
- 特に、令和7年度の回答企業は、「女性役員比率」について、内閣府男女共同参画局が公表したプライム市場の企業の平均値*に比べて高い値となっています。回答企業が意思決定層への女性の登用を積極的に進めている様子がうかがえます。

直近4年間の共通回答項目における全回答企業の平均値

共通調査票 回答項目	全回答企業平均値(年度)			
	R4	R5	R6	R7
女性役員比率	14.6%	15.6%	19.1%	20.6%
女性取締役比率	14.8%	16.0%	19%	21.2%
女性社内取締役比率	4.5%	5.0%	7.1%	7.1%
女性執行役員比率	6.3%	7.3%	8.1%	7.9%
女性管理職比率	11.8%	12.3%	14%	13.8%
女性係長相当職比率	23.9%	24.5%	26.1%	26.5%
女性正社員採用比率	35.9%	34.9%	35.6%	36.1%
女性正社員比率	29.1%	29%	29.5%	30.2%

直近4年間の全回答企業及び内閣府調査におけるプライム市場企業の意思決定層・管理層の女性比率



* 内閣府調査：女性役員比率は令和7年7月末時点のデータ

②有価証券報告書における男女間賃金差異に関する説明

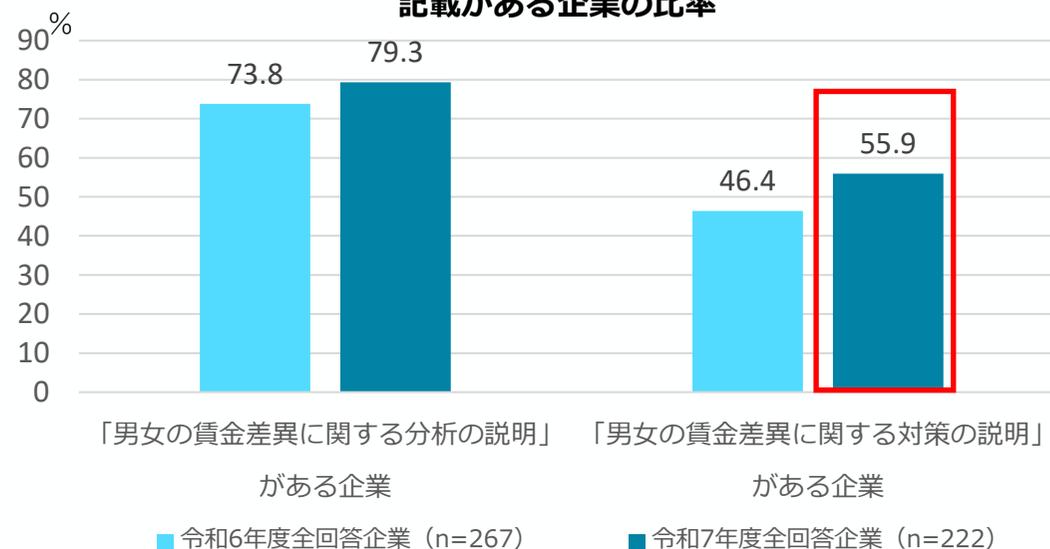
- 有価証券報告書において、男女間賃金差異に関する「状況分析」と「今後の対策」を開示していると回答した企業は、それぞれ昨年度より5ポイント以上増加しました。
- 特に「今後の対策の説明」があると回答した企業について、今年度は半数を超え、より踏み込んだ開示をする企業が増加しています。
- 一方、正規雇用の男女間賃金差異については大きな変化は見られませんでした。実際に賃金差異が縮小するまでにはなお時間がかかるものと考えられます。

有価証券書における男女間賃金差異についての開示状況

共通調査票 回答項目	全回答企業平均値	
	R6	R7
有価証券報告書において男女の賃金差異に関する状況分析の説明がある企業	73.8%	79.3%
有価証券報告書において男女の賃金差異に関する今後の対策の説明がある企業	46.4%	55.9%
正規雇用の男女の賃金の差異*	72.7%	72.4%

* 男性を100%とした場合の女性の数値

有価証券報告書において男女の賃金差異に関する記載がある企業の比率



③ 共働き・共育て（両立支援）の推進状況

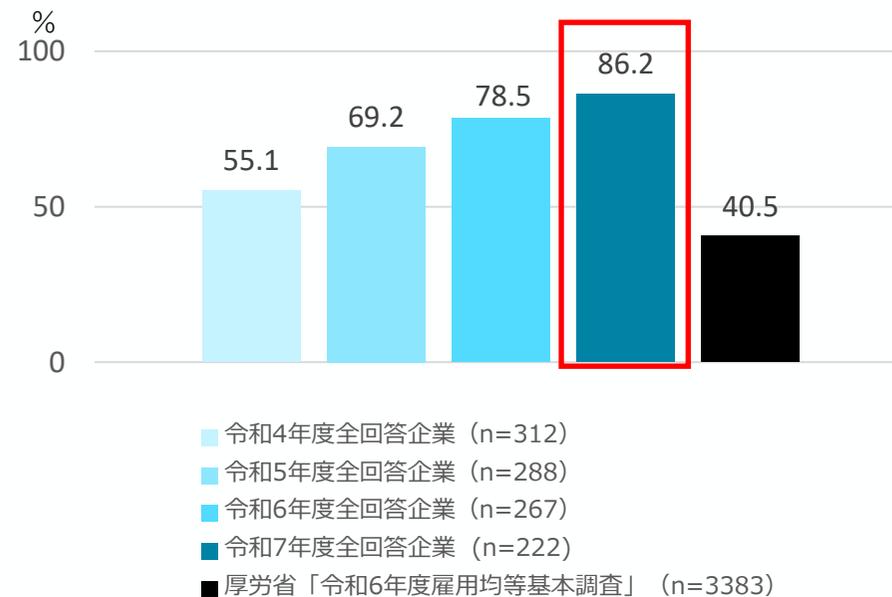
- 直近4年間の回答企業の平均値は全体的に徐々に向上しています。回答企業が、性別を問わず共働き・共育ての推進に力を入れている様子が見えます。
 - 特に、令和7年度の「男性正社員の育児休業取得率」は、厚生労働省「令和6年度雇用均等基本調査」の男性育休取得率*の平均値（40.5%）と比べても非常に高い水準となっています。
- * 「令和6年度雇用均等基本調査」の育児休業取得率は常用労働者5人以上の事業所が調査対象。また、計算方法は本調査と一部異なる。

直近4年間の共通回答項目における全回答企業の平均値

共通調査票 回答項目	単位	全回答企業平均値			
		R4	R5	R6	R7
正社員の一か月あたりの平均法定外労働時間	時間	15.4	14.8	15.1	13.5
正社員の年次有給休暇取得率	%	68.0	72.4	74.4	74.8
女性正社員の育児休業等からの復帰率	%	96.4	95.7	96.9	96.6
男性正社員の育児休業取得率	%	55.1	69.2	78.5	86.2
男性正社員の育児休業の平均取得日数	日	33.2	34.9	42.5	48.4
正社員の平均勤続年数の男女差異*	%	81.6	81.1	81.6	81.2

* 男性を100%とした場合の女性の数値

直近4年間の男性正社員の育児休業取得率



1) 令和7年度応募企業の記述回答からの気づき

令和7年度「なでしこ銘柄」委員会委員が評価した主なポイントをご紹介します。

① 経営トップの強いコミットメント

- 役員・部長からメッセージを発信したり、経営トップ自ら事業拠点を回って車座対話を実施するなど、**経営層が先陣を切って取り組む姿勢は、女性活躍推進やDEIの浸透に効果的**だとみられます。
- 取締役会や経営会議で、女性活躍やダイバーシティ推進の進捗をモニタリングしPDCAを回すことや、役員報酬に女性活躍推進の達成度合いを組み入れることなどに、**企業の本気度が表れています。**

② 自社の特徴を踏まえた指標設定・取組

- 女性を要職に登用したり、エンゲージメント調査の結果を踏まえた指標を設定したりするなど、**自社や業界の課題を明確にした上で女性活躍に取り組み**、男性中心の職場を変革している企業が評価されています。
- 女性の健康課題に対する男性の理解を深めるイベント（生理痛体験等）や、同業他社と連携して取り組む営業職女性向けプロジェクトなど、柔軟な発想でユニークな企画を行い、**社内・業界内の意識向上を図っている**企業が評価されています。

1) 令和7年度応募企業の記述回答からの気づき

令和7年度「なでしこ銘柄」委員会委員が評価した主なポイントをご紹介します。

③ 女性活躍推進と企業価値の関連性を示す開示

- 人的資本と財務・社会的価値の関係を積極的に可視化し、**ステークホルダーとの対話に活かしている企業が評価されています。**
- 女性活躍推進の取組が女性管理職等の比率向上にどのように関連しているか、また、将来の労働力確保や企業価値向上にどのようにつながるのかなど、**女性活躍推進と企業価値向上のつながりの観点からの開示が評価されています。**
- 政府が男女間賃金格差の公表を義務付けている中で、**男女間賃金格差に関する分析を自社の女性活躍推進度として捉え、より積極的に開示することが期待されています。**

2) 各業種スコアリング上位企業の女性活躍推進に関する指標設定の傾向*1

- 「管理職と管理職手前の職員の女性比率向上」を回答した企業が最も多くなっています（管理職の女性比率向上に関連する指標を複数設けた企業があるため、令和5年度以外は100%を超えています）。「意思決定層の女性比率向上」「採用・全社員の女性比率向上」との回答も多く、**意思決定層の女性比率向上につながるパイプラインの強化を意識している企業が多い**ことが読み取れます。
- 「男性育休取得促進」を回答した企業が年々増加し、**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らないようにする意識が高まっている**ことが分かります。

直近4年間回答企業が重視している女性活躍指標*2



*1 なでしこ銘柄調査票項目である、「各社で特に重視している女性活躍推進の指標（3つまで）」を事務局にて類型化した結果

*2 複数回答の場合はそれぞれカウント

1) 定量データから見た特徴

「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性別を問わない両立支援」を両輪で進め、企業価値向上につながる女性活躍を推進している企業を「なでしこ銘柄」として選定しました。

意思決定層の女性比率が高い

「なでしこ銘柄」選定企業は右表の①～③のほぼすべての項目で選定企業以外の企業より数値が高くなっています。特に意思決定層の女性比率が高いのが特徴です。

男女間賃金差異に関する分析の開示率が高い

有価証券報告書における男女の賃金差異についての状況分析及び今後の対策の説明についても、「なでしこ銘柄」選定企業は顕著に開示率が高くなっています。

*1 男性を100%とした場合の女性の数字 *2 平均値が小さいほどスコアリングは高く評価される

「なでしこ銘柄」 選定企業と選定企業以外の回答企業の平均値の比較

スコアリング項目	単位	なでしこ選定企業 (n=26)	なでしこ銘柄以外回答企業 (n=196)	
①キャリア形成支援の推進状況に関する項目	女性役員比率	%	27.3	19.7
	女性取締役比率	%	27.6	20.4
	女性社内取締役比率	%	17.9	5.7
	女性執行役員比率	%	13.3	7.2
	女性管理職比率	%	16.9	13.4
	女性係長相当職数比率	%	29.8	26.0
	女性正社員採用比率	%	38.4	35.8
	女性正社員比率	%	32.6	29.9
	係長相当職のうち、課長相当職に昇進した男女差異 ^{*1}	%	95.1	108.8
	管理職のうち、執行役員に昇進した男女差異 ^{*1}	%	243.9	173.7
	正規雇用の男女の賃金の差異 ^{*1}	%	73.7	72.3
	有価証券報告書の文書で男女の賃金の差異について状況の分析有無	%	96.2	77.0
	有価証券報告書の文書で男女の賃金の差異について今後の対策の説明有無	%	88.5	51.5
②共働き・共育て（両立支援）の推進状況に関する項目	正社員の一か月あたりの平均法定外労働時間 ^{*2}	時間	11.7	13.8
	正社員の年次有給休暇取得率	%	77.4	74.4
	女性正社員の育児休業等からの復帰率	%	97.8	96.4
	男性正社員の育児休業取得率	%	96.3	84.9
	男性正社員の育児休業の平均取得日数	日	50.3	48.2
	正社員の平均勤続年数の男女差異 ^{*1}	%	84.1	80.8
	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	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	チェック数7個中	5.4
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		チェック数5個中	4.0	3.4
働く時間を削減するための制度・取組を実施している		チェック数9個中	6.7	5.3
従業員のキャリア形成支援を導入している		チェック数8個中	7.1	6.1
女性のキャリア継続に向けた健康課題に関する支援を導入している		チェック数9個中	8.1	6.4
共働き・共育ての実現に向けた支援		チェック数10個中	9.0	7.4
意識改革・風土醸成		チェック数5個中	4.7	3.7
全ての従業員エンゲージメント向上の取組		チェック数6個中	5.4	4.5
共働き・共育ての選択を可能にする全ての人の働きやすさの実現のための取組		チェック数6個中	5.3	4.4
共働き・共育ての選択を可能にする自律的なキャリア形成支援の取組		チェック数6個中	5.2	4.0

①意思決定層の女性比率（取締役・社内取締役）

「なでしこ銘柄」選定企業は意思決定層である取締役及び社内取締役に占める女性比率が、その他の回答企業より高いという特徴があります。

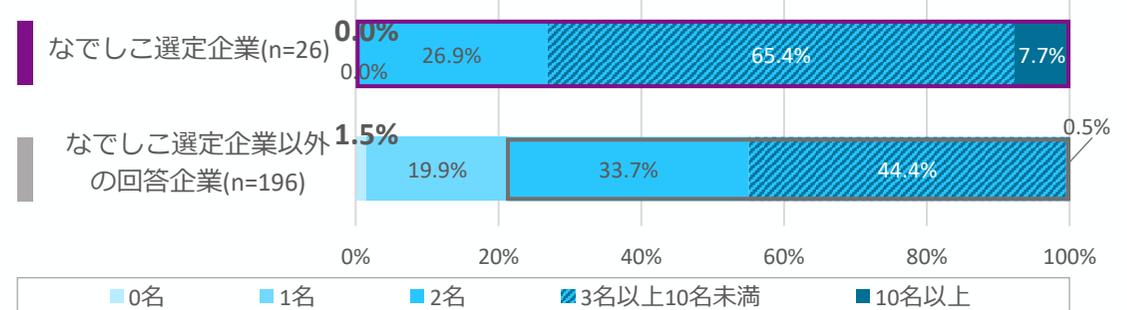
「なでしこ銘柄」選定企業では「女性取締役比率」が30%超*の層が4割弱、「女性社内取締役比率」も選定企業以外の企業より高い

「女性取締役比率」が30%超の「なでしこ銘柄」選定企業が38.4%に占めるに対して、「なでしこ銘柄」選定以外の回答企業は15.3%にとどまっています。また、人数で見ても「なでしこ銘柄」選定企業は全社に複数名の女性取締役がいることがわかります。

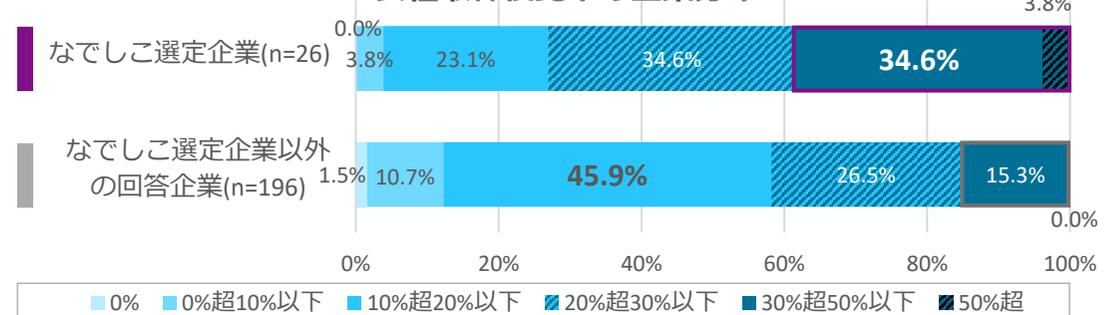
「女性社内取締役比率」において、「なでしこ銘柄」選定企業では「0%」の企業が30.8%であるのに対し、なでしこ銘柄選定企業以外の回答企業では66.3%と35.5ポイントの差があります。

*「30%超50%以下」と「50%超」の企業の合計値

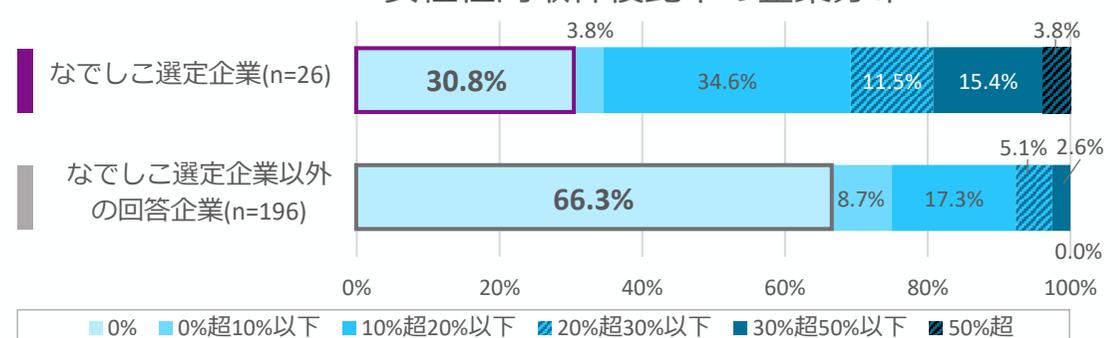
女性取締役数の企業分布



女性取締役比率の企業分布



女性社内取締役比率の企業分布



①意思決定層の女性比率（女性役員・執行役員）

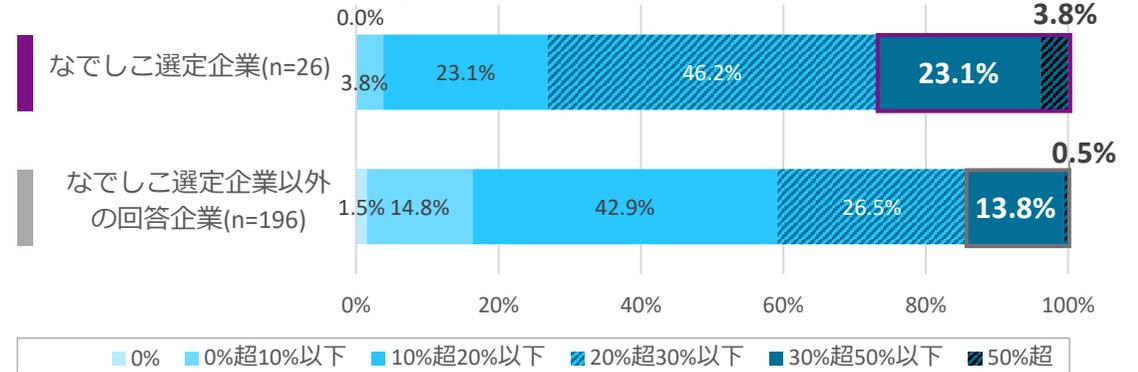
「なでしこ銘柄」選定企業は意思決定層である役員及び執行役員に占める女性比率が、その他の回答企業より高いという特徴があります。

「なでしこ銘柄」選定企業では「女性役員比率」が30%を超える企業が多く、「女性執行役員比率」が0%の層が少ない

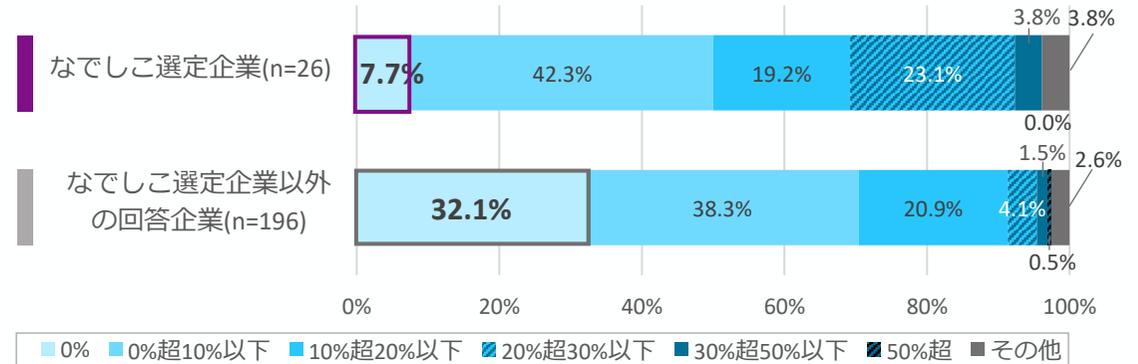
「なでしこ銘柄」選定企業では、「女性役員比率」が30%超の企業が26.9%を占める*のに対して、なでしこ銘柄選定以外の回答企業では14.3%*にとどまっています。

また「なでしこ銘柄」選定企業では、「女性執行役員比率」が「0%」と回答した企業は7.7%にとどまるのに対し、なでしこ銘柄選定以外の回答企業では32.1%と24.4ポイントの差があります。

女性役員比率の企業分布



女性執行役員比率の企業分布



* 「30%超50%以下」と「50%超」の企業の合計値

* その他：制度・役職として執行役員が存在しない企業等

② 管理職の女性比率（管理職・管理職対正社員）

「なでしこ銘柄」選定企業は女性管理職比率がその他の回答企業より高かった上、「女性正社員比率に対する女性管理職比率」もその他の回答企業より高いという特徴があります。

「なでしこ銘柄」選定企業では「女性管理職比率」が20%を超える企業が多く、「女性正社員比率に対する女性管理職比率」が50%を超える企業が半数を超える

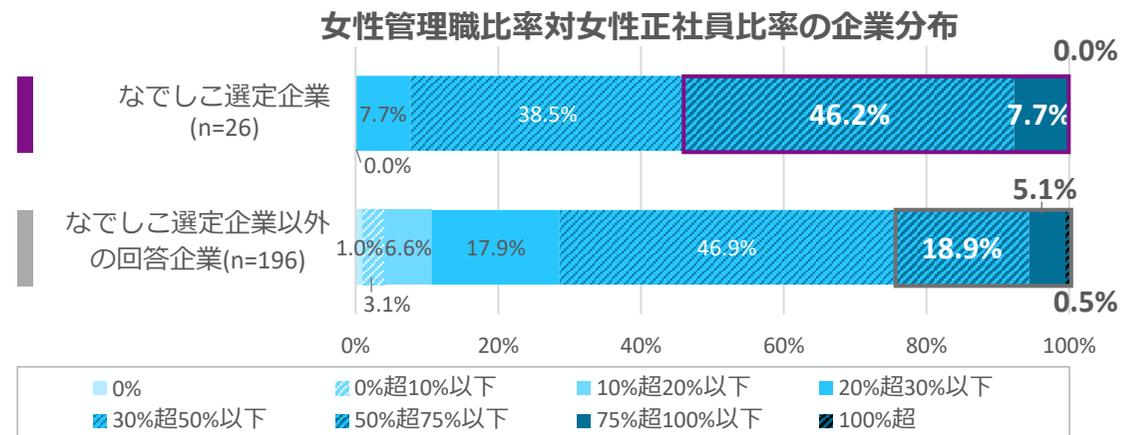
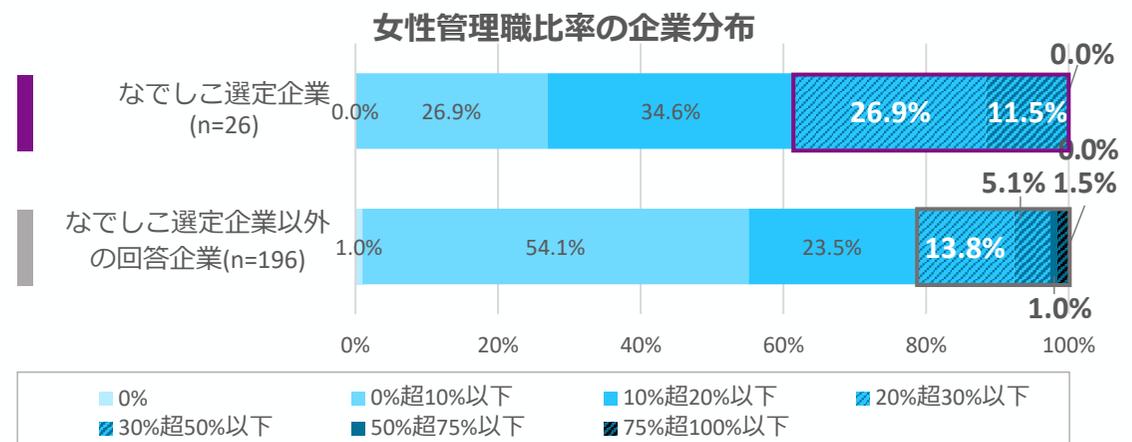
「なでしこ銘柄」選定企業では、「女性管理職比率」が20%を超える企業が38.4%を占める*1のに対して、なでしこ銘柄選定以外の回答企業では20.4%にとどまり、18ポイントの差があります。

一方、「女性管理職比率対女性正社員比率」*2は「なでしこ銘柄」選定企業では50%超と回答した企業が53.9%を占める*3のに対し、なでしこ銘柄選定以外の回答企業では24.5%にとどまり、29.4ポイントの差があります。

*1 「20%超30%以下」「30%超50%以下」「50%超75%以下」「75%超100%以下」の企業の合計値

*2 「女性管理職比率対女性正社員比率」= (女性管理職人数/管理職人数) / (女性正社員人数/正社員人数)

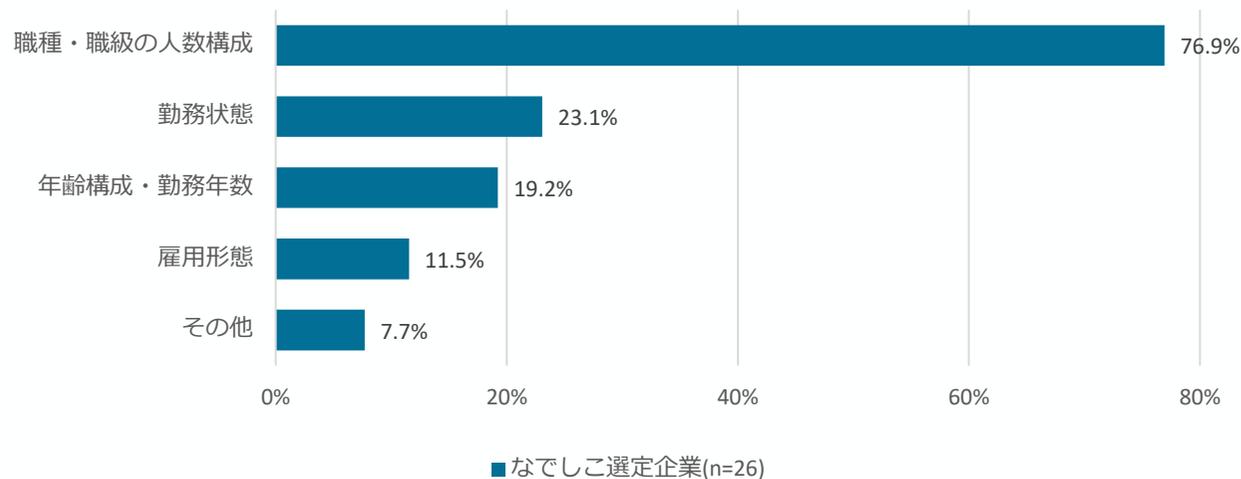
*3 「50%超75%以下」「75%超100%以下」「100%超」の企業の合計値



③ 男女間賃金差異に関する開示（賃金差異の要因）

- 「なでしこ銘柄」選定企業では、有価証券報告書で男女の賃金差異に関する状況分析を開示している企業の割合が96.2%であるのに対し、なでしこ選定企業以外の回答企業では77%にとどまっています（P45の一覧参照）。
- 「なでしこ銘柄」選定企業においては、男女の賃金差異の原因*として「職種・職級の人数構成」（76.9%）を挙げた企業が最も多く、次いで「雇用形態」（23.1%）、「年齢構成・勤務年数」（19.2%）が続きます。

なでしこ選定企業が公表した男女間賃金差異の要因



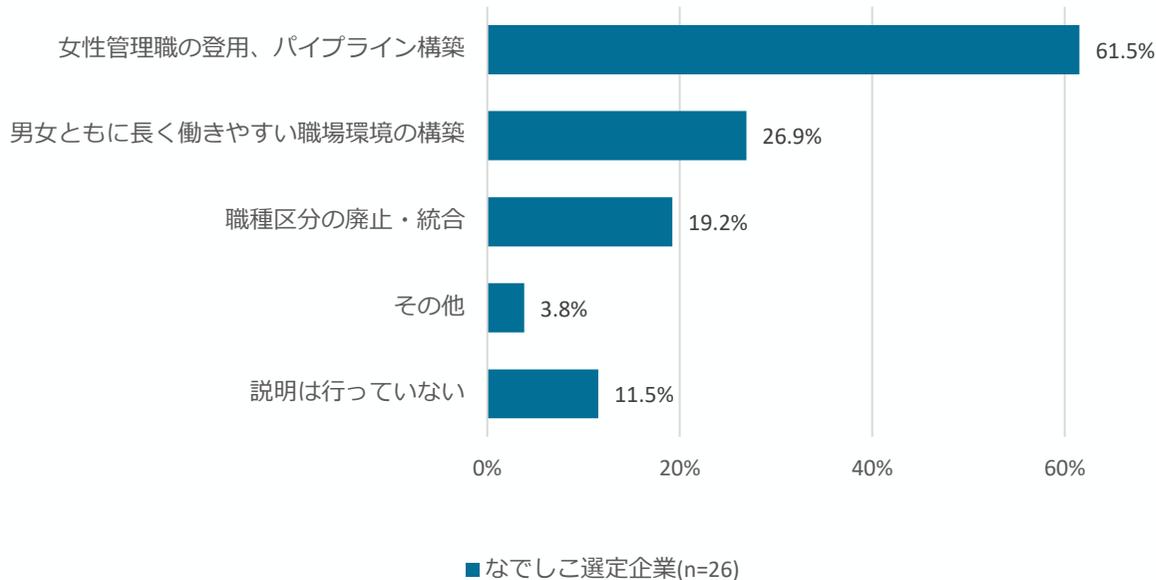
男女の賃金差異の原因	なでしこ銘柄選定企業の回答の抜粋
職種・職級の人口構成	<ul style="list-style-type: none"> 管理職など賃金の高い上位職に占める女性社員の割合が低い 職種間や基幹職比率等において人材ポートフォリオの偏りに男女差がある
年齢構成・勤務年数	<ul style="list-style-type: none"> 主に平均年齢及び勤続年数（年齢）の差異
雇用形態	<ul style="list-style-type: none"> 有期社員比率により男女の賃金差異が発生している
勤務状態	<ul style="list-style-type: none"> 時短勤務者のほとんどを女性が占めていることによるもの 転居を伴う転勤を許容する者に支給する手当受給者割合などが男女間の賃金差異に影響
その他	<ul style="list-style-type: none"> 女性従業員の各種諸手当（住宅手当・子ども手当など）の受給割合が概ね低いこと

* なでしこ銘柄調査票項目である、「有価証券報告書の文書で男女の賃金の差異について状況の分析有無」の自由記述を事務局にて類型化した結果

④ 男女間賃金差異に関する開示（賃金差異の対策）

- 「なでしこ銘柄」選定企業では、有価証券報告書において男女の賃金差異に関する今後の対策を開示している企業の割合が88.5%であるのに対し、なでしこ銘柄選定企業以外の回答企業では51.5%にとどまっています。（P45の一覧参照）
- 「なでしこ銘柄」選定企業が回答した男女の賃金差異に対する対策*として、61.5%の企業が「女性管理職の登用、パイプライン構築」、26.9%の企業が「男女ともに長く働きやすい職場環境の構築」を挙げています。

なでしこ選定企業が公表した男女間賃金差異に関する今後の対策



* なでしこ銘柄調査票項目である、「有価証券報告書の文書で男女の賃金の差異について今後の対策の説明有無」の自由記述を事務局にて類型化し、項目ごとに分類した結果

男女の賃金差異について今後の対策	なでしこ選定企業の回答の抜粋
女性管理職の登用、パイプライン構築	<ul style="list-style-type: none"> • 管理職や上級管理職、役員の女性比率を女性社員比率に対して適正に上げる取組を実行 • ライフイベントを迎える26歳の男女を対象に「キャリアデザイン研修」や、希望者に向けて「キャリアとライフイベントの両立を考えるフォーラム」を実施
男女ともに長く働きやすい職場環境の構築	<ul style="list-style-type: none"> • 性別による役割分担意識の解消、性別を問わない仕事と家事の両立支援、公平性のある職場環境作りに取り組む • 育休から早期復職した場合の保育料補助、看病による欠勤時の支援金制度を整備 • 育児休業を取得した社員の復職支援施策として、関東近郊35か所の企業主導型保育所の利用を可能とする制度を導入
職種の区分廃止・統合	<ul style="list-style-type: none"> • 職種（担当職及び業務職）を統合
その他	<ul style="list-style-type: none"> • 世帯主に支給されることも手当を廃止し、全社員に対して仕事と生活の両立を支援する柔軟な福利厚生制度による支援を開始

2) 定性回答から見た特徴

情報開示と市場との対話に関する回答を、募集要領の評価視点に沿って整理した結果、以下の特徴が見られます。

令和7年度なでしこ銘柄募集要領抜粋 評価の視点	令和7年度なでしこ銘柄調査票の内容 選定企業の定性回答から見た特徴	詳細
① 企業価値と開示方針の関連性	<ul style="list-style-type: none">女性活躍を企業の価値創造の中核に配置開示を対話の起点とし、対話を通じて取組を深化	P52
② 客観性と合理性	<ul style="list-style-type: none">第三者保証で信頼性を担保背景→施策→成果までの因果を説明財務・非財務のつながりを仮説検証で明示	P53
③ 適切な情報媒体と対話活用	<ul style="list-style-type: none">資本市場・労働市場に対し多様な媒体で情報を公表投資家との対話を通じて、開示内容を改善・修正採用向けの説明会・採用サイト等でも活用	P54

情報開示の考え方や市場との対話の実施状況

① 企業価値と開示方針の関連性

評価の視点①では、自社の情報開示について、企業価値向上との関連性の捉え方や取組姿勢が具体的に示されているかに着目。回答を分析した結果、以下2つの特徴的な傾向が確認されました。

特徴

- ・ 女性活躍を企業の価値創造の中核に配置
- ・ 開示を対話の起点とし、対話を通じて取組を深化

選定企業の回答事例

- ・ 環境変化に対応しつつ、企業価値を高めるには、**価値創造の中核に女性活躍を据え、外部との対話を起点にPDCAを回して、情報の開示と取組を同時に改善することが重要である。**
- ・ **女性活躍を経営戦略に位置づけ、開示は信頼構築の手段と捉える。**進捗・成果を積極的に発信し、**ステークホルダーとの対話を通じて、企業価値向上を目指す。**
- ・ **女性活躍とジェンダーギャップ解消をサステナブルビジネス拡大と経営基盤強化の要と位置づけて、推進しながら、適切に開示する。**全ステークホルダーと**質の高い対話を通じて取組を深化させる。**

② 客観性と合理性

評価の視点②では 開示内容が客観的かつ合理的なものとなっているかに着目。回答を分析した結果、以下3つの特徴的な傾向が確認されました。

特徴

- ・ 第三者保証で信頼性を担保
- ・ 背景→施策→成果までの因果を説明
- ・ 財務・非財務のつながりを仮説検証で明示

選定企業の回答事例

- ・ 国際評価機関（Equileap等）の要請項目を基準に、女性比率・賃金格差・育休取得率等の主要データを定量開示し、女性活躍施策の透明性を高める。
- ・ 開示情報は第三者保証で信頼性を担保し、有報で女性管理職比率・男性育休取得率・男女賃金差異等を明示。サステナ報告でもKPIの目標と実績を開示し、さらに「人財戦略レポート」で人財の価値を可視化して人的資本経営の道筋を社内外に示している。
- ・ 多様な人材（女性含む）が事業成長を牽引した背景→取組→成果を示し、成長を支えたノウハウ・スキル・文化を社員の声を掲載することで補強して理解促進を図っている。
- ・ 統合報告書で財務・非財務の結合性を仮説検証して開示し、女性管理職比率等がROICにプラスに働くことを確認。翌年度はD&Iの社会インパクト可視化にも挑戦し、得た学びを次期中計のマテリアリティ特定と目標設定に活用する方針。

③ 適切な情報媒体と対話活用

評価の視点③では、女性活躍推進の情報が適切な媒体で公表され、ステークホルダーとの対話に活用されているかに着目。回答を分析した結果、以下3つの特徴的な傾向が確認されました。

特徴

- ・ 資本市場・労働市場に対し多様な媒体で情報を公表
- ・ 投資家との対話を通じて、開示内容を改善・修正
- ・ 採用向けの説明会・採用サイト等でも活用

選定企業の回答事例

- ・ サステナビリティページや有報等で非財務指標（女性役員・管理職比率など）を公表し、**投資家面談・意見交換で対話を実施**。対話で得た開示強化の指摘を反映して改善。対応内容は決算資料や有報で再開示している。
- ・ 統合報告書・Web・厚労省DBでも取組・成果・KPIを公表。有報では女性管理職比率・男性育休取得率・男女賃金格差を明示し、**多様な媒体で多様なステークホルダーに発信**している。あわせて株主総会・個別対話会・ESG説明会で、ダイバーシティや女性上級幹部比率、育成方針等を説明し、**投資家のフィードバックを対話に活用**している。
- ・ 有報で男女賃金差異等の開示に加え、現状分析と対策、経営戦略と女性活躍のつながり、関連KPI・実績と全体像を説明。**統合報告書でも投資家意見を反映**し、戦略×D&Iの図解、価値向上の成果例、女性管理職パイプラインを掲載するなど**開示を強化**。
- ・ 採用活動では、女性活躍推進と働きやすい環境整備を**就職説明会・採用サイトで発信**し、労働市場（求職者）に**分かりやすく伝えて理解促進**を図っている。

1) 定量データから見た特徴

「②共働き・共育て（両立支援）の推進状況に関する項目」や「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」の平均値が高く、性別を問わない両立支援が特に優れた企業を「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」（以降、「Nextなでしこ」選定企業）として選定しました。以降のページでは、③のスコアリング得点が特に高い項目を一部紹介します。

「Nextなでしこ」選定に関する留意点

「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」は設置されている制度や取組の数の平均であるため、各制度・取組が形骸化していないか等、各社での運用に対するモニタリングも重要な点に留意が必要です。

「Nextなでしこ」選定企業と選定企業以外の回答企業の平均値の比較

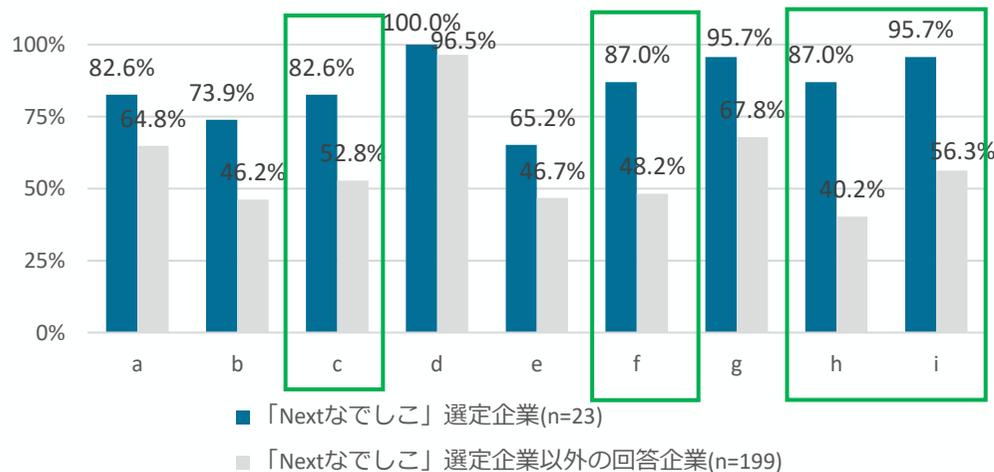
スコアリング項目		単位	Nextなでしこ選定企業 (n=23)	選定企業以外の回答企業 (n=199)
①キャリア形成支援の推進状況に関する項目	女性役員比率	%	22.2	20.4
	女性取締役比率	%	24.8	20.8
	女性社内取締役比率	%	5.8	7.3
	女性執行役員比率	%	9.1	7.8
	女性管理職比率	%	13.7	13.9
	女性係長相当職数比率	%	30.0	26.1
	女性正社員採用比率	%	35.9	36.1
	女性正社員比率	%	29.9	30.3
	係長相当職のうち、課長相当職に昇進した男女差異 ^{*1}	%	83.4	109.7
	管理職のうち、執行役員に昇進した男女差異 ^{*1}	%	88.4	194.7
	正規雇用の男女の賃金の差異 ^{*1}	%	71.1	72.6
	有価証券報告書の文書で男女の賃金の差異について状況の分析有無	%	87.0	78.4
	有価証券報告書の文書で男女の賃金の差異について今後の対策の説明有無	%	73.9	53.8
②共働き・共育て（両立支援）の推進状況に関する項目	正社員の一か月あたりの平均法定外労働時間 ^{*2}	時間	12.3	13.7
	正社員の年次有給休暇取得率	%	77.6	74.4
	女性正社員の育児休業等からの復帰率	%	98.4	96.4
	男性正社員の育児休業取得率	%	95.4	85.1
	男性正社員の育児休業の平均取得日数	日	42.1	49.2
	正社員の平均勤続年数の男女差異 ^{*1}	%	84.0	80.8
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	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	チェック数7個中	5.6	4.3
	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	チェック数5個中	4.6	3.3
	働く時間を削減するための制度・取組を実施している	チェック数9個中	7.7	5.2
	従業員のキャリア形成支援を導入している	チェック数8個中	7.6	6.0
	女性のキャリア継続に向けた健康課題に関する支援を導入している	チェック数9個中	8.4	6.4
	共働き・共育ての実現に向けた支援	チェック数10個中	9.1	7.4
	意識改革・風土醸成	チェック数5個中	4.7	3.7
	全ての従業員エンゲージメント向上の取組	チェック数6個中	5.7	4.5
	共働き・共育ての選択を可能にする全ての人の働きやすさの実現のための取組	チェック数6個中	5.6	4.4
共働き・共育ての選択を可能にする自律的なキャリア形成支援の取組	チェック数6個中	5.5	4.0	

*1 男性を100%とした場合の女性の数字 *2平均値が小さいほどスコアリングは高く評価

①働く時間を削減するための制度・取組

- 「Nextなでしこ」選定企業は、勤務間インターバル制度や残業時間上限の設定に加え、人事評価・研修など先進的な取組を選定企業以外の回答企業と比較して高い割合で実施しています。
- 「有給の目標日数取得の推奨を呼び掛ける取組」は、すべての「Nextなでしこ」選定企業で実施されています。
- ほとんどの「Nextなでしこ」選定企業（95.7%）が「その他」を選択しており、選択肢にない独自の取組を自社の状況に応じて積極的に実施していることがわかります。

働く時間を削減するための制度・取組の実施



* グラフ内の緑枠・選択肢の下線：30ポイント以上の差異がある項目（詳細な選択肢内容については、令和7年度調査票を参照）

- a. ノー残業デー・一定時間以降の残業禁止日等の設置
- b. 勤務間インターバル制度
- c. 法定よりも短い時間での、自社独自の残業時間上限の設定
- d. 有給の目標日数取得の推奨を呼び掛ける取組
- e. 人事評価制度において、時間あたり成果や生産性に対する評価を重視する仕組み
- f. 全社員に向けた長時間労働改善を目的とする研修・トレーニング
- g. 管理職に向けた長時間労働改善を目的としたマネジメントスキルを高める研修・トレーニング
- h. 管理職層の実労働時間の上限の設置
- i. その他（記述必須）

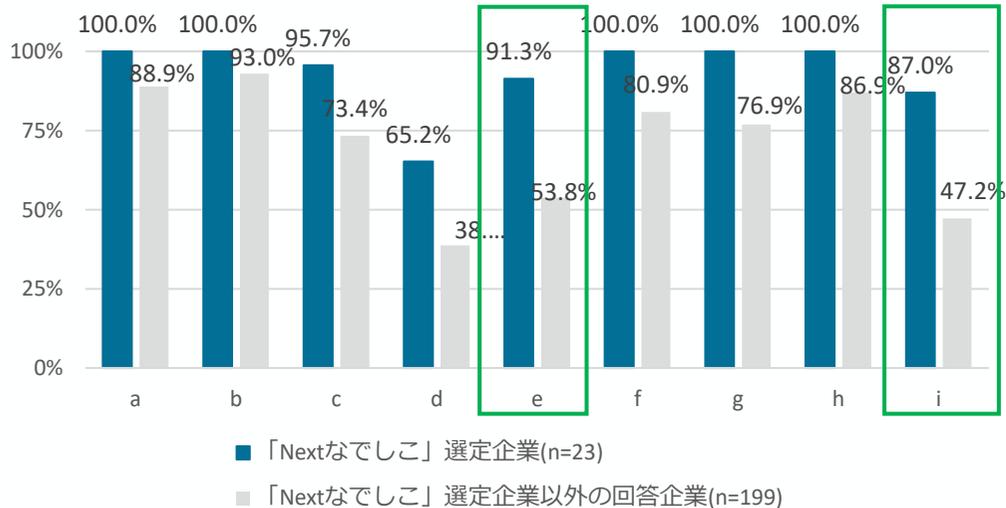
「その他」回答の抜粋

- 労使共同宣言を発信し「適正な労働時間管理」に取り組む
- 労働時間が一定基準を超過した者を対象に、労働時間削減計画の策定と実行状況の個別フォローを実施
- 賞与の算定式に付加価値生産性指標を取り入れ、生産性の高い働き方の推奨及び啓発を推進

②女性のキャリア継続に向けた健康課題に関する支援

- 「Nextなでしこ」選定企業では、選定企業以外の回答企業と比較して高い割合でフェムテック等を活用した支援の提供を実施しています。
- 全ての「Nextなでしこ」選定企業で、以下(a)(b)(f)(g)(h)の取組を実施しています。
- 約90%の「Nextなでしこ」選定企業が「その他」を選択しており、自社の状況に応じて選択肢にない独自の取組を積極的に実施していることがわかります。

女性のキャリア継続に向けた健康課題に関する支援



- (a)婦人科健診・検診への金銭補助や有給の特別休暇の付与
 (b)女性特有の健康関連課題に対応可能な企業内や外部の相談窓口の設置
 (c)女性の健康づくりを推進する部署やプロジェクトチームの設置
 (d)女性専用の休憩室の設置
 (e)女性特有の健康課題に対するフェムテック等を活用した支援の提供
 (f)対象を女性に限らず、女性の健康に関する研修を実施
 (g) (a)以外に女性特有の健康課題に対する就業時間認定や有給の特別休暇付与の制度を設置し、制度の利用を促進する取組
 (h)性別を問わず、職場における治療と就業の両立を促進するための措置
 (i)その他（記述必須）

「その他」回答の抜粋

- 他企業とのコラボレーションや地域イベントへの協賛を通じて女性活躍を推進する活動を行う
- 自社製品を活用した乳がん検診等に対して受診費用を補助
- 専門医を招聘し、従業員およびその家族を対象とした講演会を開催

* グラフ内の緑枠・選択肢の下線：30ポイント以上の差異がある項目（詳細な選択肢内容については、令和7年度調査票を参照）

(5) 注目企業について

共通調査票においては任意のアンケート項目として、政府が注目する様々なテーマについて自由記述でアンケートを実施しています。当該項目の回答結果の中から他社にとって参考となる特徴的な事例は「注目企業」としてレポートにまとめ、経済産業省のホームページで公表しています。各社の取組を参考にし、自社での取組促進につなげていただくことを期待しています。

【経済産業省URL】

<https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/r7chumokukigyou.pdf>

今年度のアンケート項目

- ・ テーマ①：多様な人材の活躍に向けた取組において、貴社が特に重視している指標と設定理由・その達成に向けた取組概要
- ・ テーマ②：男女間賃金格差の是正のために行っている取組と得られた成果
- ・ テーマ③：女性従業員の健康課題解決への取組の概要と得られた成果（定量的な成果を含む）

	テーマ①	テーマ②	テーマ③
紹介事例の 今年度の	・三井不動産株式会社（不動産） ・株式会社きもと（素材・化学）	・ANAホールディングス株式会社（運輸・物流） ・株式会社ルネサンス（サービスその他） ・丸紅株式会社（商社・卸売） ・浜松ホトニクス株式会社（電機・精密） ・味の素株式会社（食品）	・株式会社コーセー（素材・化学） ・株式会社ニチレイ（食品） ・株式会社丸井グループ（小売）

4. 「なでしこ銘柄」事業の振り返り及び 今後の展望

(1) 女性活躍推進に関する政府の動き及び「なでしこ銘柄」事業の経緯

「なでしこ銘柄」事業は今年度で14年目を迎えます。女性活躍推進を含む多様性を取り巻く国内外の変化に伴い、本事業も選定対象企業、調査方法、選定基準等についてアップデートを行い、時代に即した形で、女性活躍推進に取り組む企業を選定・公表してきました。

開始当初は CSR 報告書等の公開情報を基に選定。その後、上場企業へのアンケート調査「女性活躍度調査」結果から選定する形に変化してきました。平成28年度からは「女性活躍度調査」への回答を銘柄選定の必須条件としました。

女性活躍推進に関する政府の動き及び「なでしこ銘柄」事業の経緯 (1/2)

* H:平成、R:令和

年度*	女性活躍に関する政府の動き	「なでしこ銘柄」事業
H24		「なでしこ銘柄」事業開始 ・ 東証一部上場企業を33業種に分類し、CSR報告書等の公開情報から調査
H28	<ul style="list-style-type: none"> ● 女性活躍推進法 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 企業に対して女性の活躍に関する行動計画の策定・公表を義務付け ・ えるぼし認定制度開始
H29	<ul style="list-style-type: none"> ● ダイバーシティ2.0行動ガイドライン 	<ul style="list-style-type: none"> ・ ダイバーシティを経営の中心に据える考え方が広まり、なでしこ銘柄もこの方針に沿って選定基準を進化 ・ スコアリング枠組みとして「ダイバーシティ2.0行動ガイドライン」を採用 ・ 財務指標（ROE）による加点を導入
H30	<ul style="list-style-type: none"> ● コーポレート・ガバナンスコード（改訂版） ● ダイバーシティ2.0行動ガイドライン（改訂版） 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 取締役会におけるジェンダー含む多様性の確保について明記 ・ 2019年度に「ガバナンス改革（女性取締役比率等）」の配点を前年比2倍へ変更
R2	<ul style="list-style-type: none"> ● 人材版伊藤レポート 	-
R3	<ul style="list-style-type: none"> ● コーポレートガバナンス・コード（再改訂版） 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 女性・外国人・中途採用者の管理職への登用に関する目標設定や、多様性確保に向けた人材育成方針・社内環境整備方針の公表について明記

(1) 女性活躍推進に関する政府の動き及び「なでしこ銘柄」事業の経緯

- 令和2年度以降、国内では「人的資本経営」への注目が高まり、**経営戦略と連動した人材戦略の立案と情報開示**が一層求められるようになったことを踏まえ、令和4年度に「なでしこ銘柄」事業をリニューアルしました。
- 令和5年度からは、**共働き・子育て支援に関する項目を評価対象として拡充**し、「なでしこ銘柄」に加えて「Nextなでしこ 共働き・子育て支援企業」も選定しています。

女性活躍推進に関する政府の動き及び「なでしこ銘柄」事業の経緯 (2/2)

* H:平成、R:令和

年度*	女性活躍に関する政府の動き	「なでしこ銘柄」事業
R4	<ul style="list-style-type: none"> ● 人材版伊藤レポート 2.0 	<ul style="list-style-type: none"> ● 「経営戦略と連動した女性活躍推進を行う企業を選定するとともに、女性活躍推進に関する情報開示を促進することを目指してリニューアル（定性調査票の導入、回答データの公表等） ● 業種区分にTOPIX17を利用（各業種1社選定） ● 「準なでしこ」廃止
	<ul style="list-style-type: none"> ● 人的資本可視化指針 	
	<ul style="list-style-type: none"> ● 女性活躍推進法（改正） 	
R5	<ul style="list-style-type: none"> ● 企業内容等の開示に関する内閣府令 	<ul style="list-style-type: none"> ● 共働き・子育て支援に関する項目を評価対象として拡充 ● 「Nextなでしこ 共働き・子育て支援企業」選定開始 ● 「なでしこ銘柄」の選定枠拡大（各業種1-2社選定）
	<ul style="list-style-type: none"> ● 育児・介護休業法（改正） 	
R7	<ul style="list-style-type: none"> ● 企業の競争力強化のためのダイバーシティ経営（ダイバーシティレポート） 	<ul style="list-style-type: none"> ● 「なでしこ銘柄」の選定枠拡大（上場企業数に応じて各業種1-3社選定）

(2) 「なでしこ銘柄」選定企業のパフォーマンス

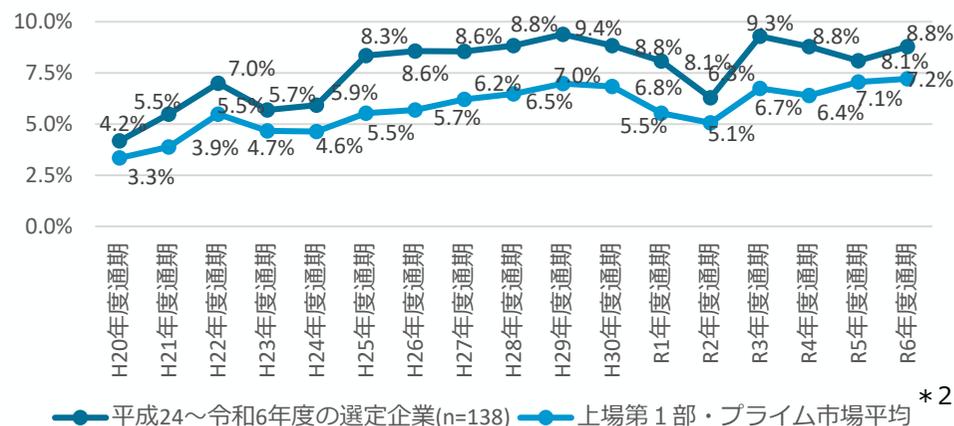
- 平成24年度から令和6年度までの「なでしこ銘柄」選定企業138社について、「なでしこ銘柄」選定開始5年前の平成20年から令和7年までを対象とし、株価指数及び売上高営業利益率の推移を確認しました。
- 株価について、平成20年2月の終値（調整後）を100とした時の推移をTOPIXと比較すると、「なでしこ銘柄」選定企業群の株価指数平均はTOPIXより高い傾向があります。
- 売上高営業利益率について、「なでしこ銘柄」選定企業群はプライム市場平均を平均2.1ポイント上回っています。

なでしこ銘柄選定企業とTOPIXの株価比較



*1 「なでしこ選定企業」：平成24年から令和6年の間に1回以上「なでしこ銘柄」として選定された企業の合計（令和7年10月時点の非上場企業を除く）。
注：経済情報プラットフォーム「SPEEDA」より銘柄別の月次の株価終値及びTOPIXの月次の株価指数を抽出し作成。

「なでしこ銘柄」とプライム市場の売上高営業利益率比較

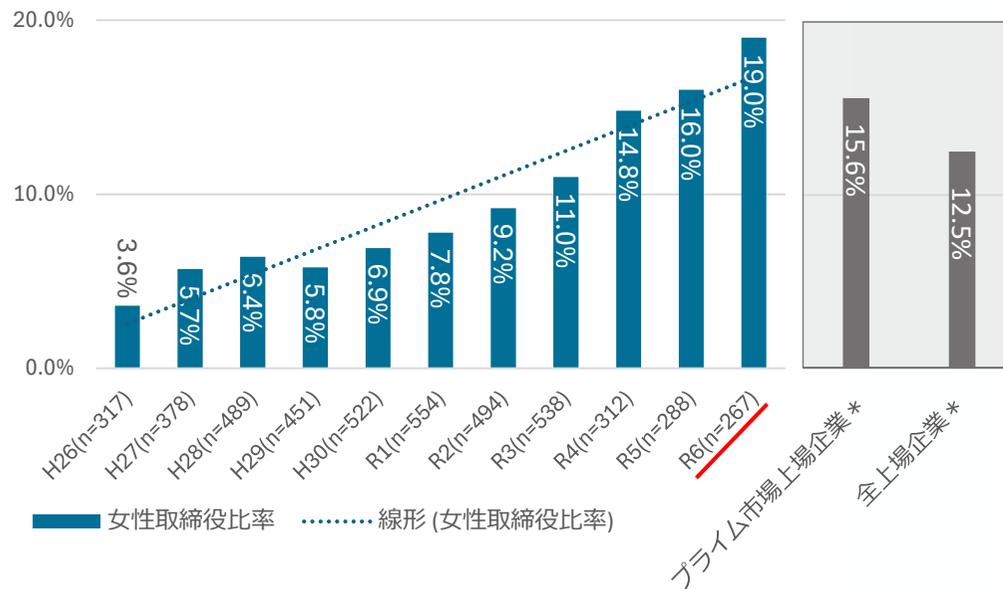


*2 「上場第1部・プライム市場」：平成24年から令和3年は東証一部企業のデータを使用。令和4年以降はプライム市場のデータを使用。
注：「なでしこ銘柄」平均は経済情報プラットフォーム「SPEEDA」より該当指標に関する年度の通期データを抽出し作成。プライム市場の該当するデータは、東京証券取引所が公表する決算短信集計【連結】《プライム》」データを使用。

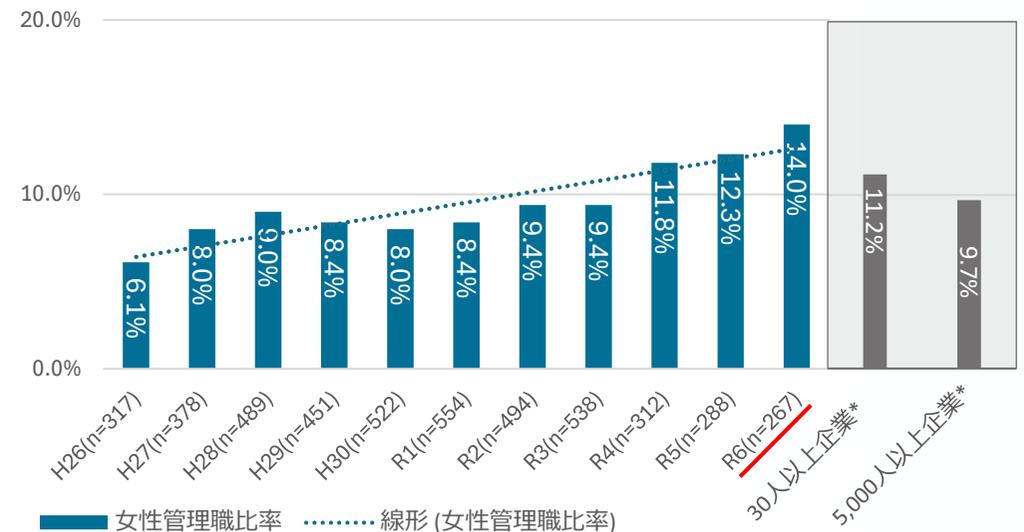
① キャリア形成支援 意思決定層と管理職への女性登用

- 回答企業の女性取締役比率は着実に伸びており、令和6年度は19.0%です。これは、プライム市場上場企業の平均値（15.6%）よりも高く、回答企業が意識決定層への女性の登用を積極的に進めている様子がうかがえます。
- 回答企業の女性管理職比率は、企業規模30人以上の企業の平均比率（11.2%）よりも2.8ポイント高く、女性のキャリア形成支援に力を入れていることがわかります。

回答企業全体の女性取締役比率の推移



回答企業全体の女性管理職比率の推移



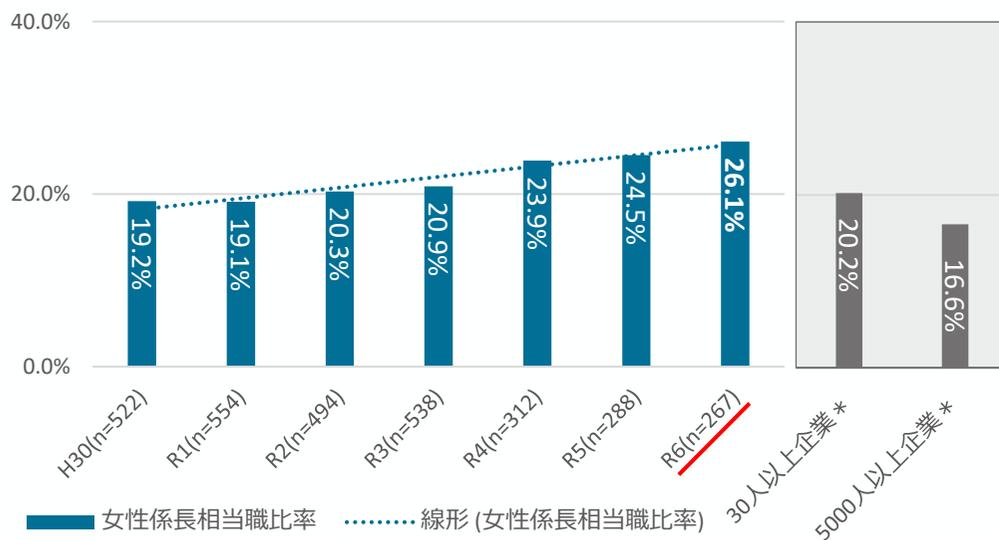
*1 出典：内閣府男女共同参画局「我が国の女性役員比率の推移等」

*2 出典：厚生労働省「令和6年度雇用均等基本調査」の課長相当職の女性割合を引用

① キャリア形成支援 女性係長相当職と女性正社員

- 回答企業の女性係長相当職比率と女性正社員比率は**ともに増加傾向**です。
- **回答企業の女性係長相当職比率と女性正社員比率は、一般企業の平均より高い値**（厚生労働省「雇用均等基本調査」*との比較）となっており、女性社員のキャリア形成のパイプライン構築に力を入れていることが考えられます。

回答企業全体における女性係長相当職比率



回答企業全体における女性正社員比率



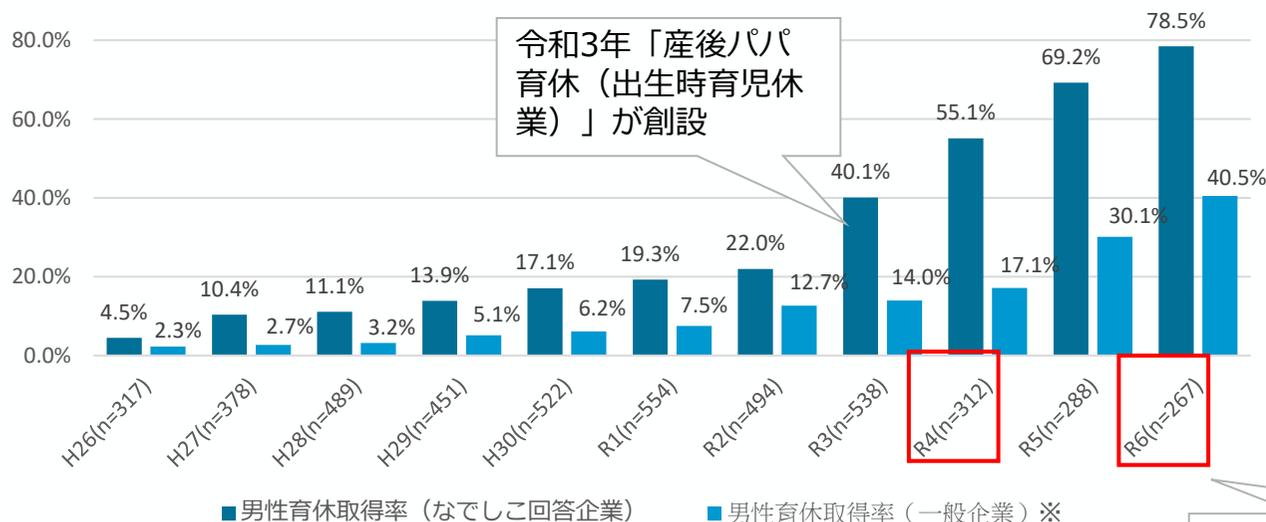
* 出典：厚生労働省「令和6年度雇用均等基本調査」

* 出典：厚生労働省「令和6年度雇用均等基本調査」

②性別を問わない両立支援 男性育休

- 男性育休取得率について、「産後パパ育休」が創設された年には、回答企業の平均取得率がすでに**40.1%**に達しており、一般企業より取組のスタートが早いことがわかります。
- 「産後パパ育休」制度開始後、回答企業の男性育休取得率の推進のスピードが一般企業より速い傾向が見られます。
- 回答企業の男性育休取得日数は、令和元年の33.2日から令和6年の42.5日に増加し、性別を問わない両立支援を着実に進めていることがわかります。

回答企業全体における男性育休取得率



年度	なでしこ回答企業における男性育休取得日数
令和元年	33.2日
令和2年	36.9日
令和3年	33.6日
令和4年	33.2日
令和5年	34.9日
令和6年	42.5日

* 「男性育休取得率（一般企業）」のデータは厚生労働省「令和6年度雇用均等基本調査」の数字を使用

従業員数1,000人超の企業について、男性の「育児休業等の取得率」又は「育児休業等及び育児目的休暇の取得率」の公表の義務付けが令和5年4月に施行

(4) 定性情報から見た女性活躍推進に関する委員の評価コメント

令和4年度から定性調査票を導入し、外部有識者の審査委員が審査を行っています。委員からは、以下の点が評価されています（詳しくは下表の太字部分を参考）。

- 女性活躍推進と経営戦略との関連性のわかりやすさ
- 社長をはじめとした経営陣のコミットメントの存在
- 課題解消を明確に提示した指標・目標値の設定や行動計画の公表 等

評価項目	評価の視点 （「なでしこ銘柄」募集要領より）	委員からの評価コメント
経営戦略と人材戦略の 関連付け	<ol style="list-style-type: none"> 1. 経営戦略と女性活躍戦略の一体化 2. 理想像と現状の定量的ギャップ把握 3. ギャップに基づく適切な女性活躍戦略 4. 経営層による議論とモニタリング体制 	<ul style="list-style-type: none"> ● 「女性活躍推進により、イノベーションを起こしやすい風土の醸成を目指すという経営戦略と結びついていることが理解できた ● 女性活躍推進と経営戦略との関連性もわかりやすく、企業価値向上への寄与との連携もとれている ● 真のグローバル企業へと飛躍するために女性活躍推進を大きな原動力と位置づけ、COO（最高執行責任者）がグループ全体の女性活躍推進を経営戦略として取り組んでいる 等
トップマネジメントの コミットメント	<ol style="list-style-type: none"> 1. 経営トップによる女性活躍推進の主導と企業文化の醸成 2. 女性活躍推進の必要性を経営戦略と結びつけた論理的説明 3. トップコミットメントの具体的発信方法と公表媒体を通じた社外発信 	<ul style="list-style-type: none"> ● 社長を始めとした経営陣のコミットメントが存在し、男性も巻き込んだ全社的な取組を実施しながら、目標値を現状比高く設定することで業界トップの水準を目指している点が高く評価できる ● COOがDEIの推進責任者となることから、経営へのコミットメントがうかがえる 等
経営戦略を踏まえた 適切な指標・目標値の 設定	<ol style="list-style-type: none"> 1. ビジネス環境と課題を踏まえた指標設定理由の明確化 2. 企業価値向上を意識した意欲的指標と段階的な設定理由の整理 3. 課題解決に向けた独自指標の設定と今後の行動計画との連動 4. PDCAに基づく指標の適切な見直し 	<ul style="list-style-type: none"> ● 女性活躍におけるボトルネックを解消するための指標として男性の育休率を重視する理由も理解できた ● エンゲージメントスコアの男女差の是正をKPIとして設定していることに加え、その水準を引き上げる計画も公表している ● ジェンダーロールバイアスの打破のための課題を明確に提示し、特に、社員の半数近くを占めるが女性社員比率の低い製造技術部門の4つの事業所における女性比率上昇に向け経営が責任を持って取り組むとしている 等

(4) 定性情報から見た女性活躍推進に関する委員の評価コメント

委員からは、以下の点が評価されています（詳しくは下表の太字部分を参考）。

- 自社の状況・課題に応じた重点施策の明確化とPDCAの円滑な運用
- 指標向上やイノベーション成果の企業価値への寄与の整理、社内外への具体的な説明
- 投資家との十分な対話や、取組の可視化等の開示内容のわかりやすさ 等

評価項目	評価の視点 （「なでしこ銘柄」募集要領より）	委員からの評価コメント
自社の状況・課題に即した取組の実施	<ol style="list-style-type: none"> 1. 現状分析に基づく具体的な今後の取組 2. 成果継続のための具体的なPDCA運用 	<ul style="list-style-type: none"> ● 人事施策全体にD&I戦略を反映した上で、重点施策が明確で、PDCAサイクルが上手く回っている ● 課題を認識した上でギャップを解消する施策を行い成果を検証している ● 社員エンゲージメントサーベイを詳細に行い、女性活躍の視点から課題を特定し取組を推進しているというプロセスに信頼性がおける
企業価値向上への寄与	<ol style="list-style-type: none"> 1. ビジネス成果と企業価値への影響の明確化 2. イノベーション創出による中長期的な企業価値向上の具体的な説明 	<ul style="list-style-type: none"> ● 人事制度改革や各種取組を実施することが、各指標やエンゲージメントサーベイの数値向上にしっかりとつながっていると評価できる ● プロダクトイノベーション、プロセスイノベーション、外的評価、職場内効果と、成果が整理されており、社内外へ説得力をもって語っている 等
情報開示の考え方と労働市場や資本市場からの反応・対話の実施状況	<ol style="list-style-type: none"> 1. 企業価値向上に基づく情報開示の姿勢と方針の明確化 2. 開示基準遵守と事業特性を踏まえた客観的かつ合理的な開示内容 3. 適切な媒体による女性活躍情報の公表とステークホルダー対話への活用 	<ul style="list-style-type: none"> ● 投資家との対話もしっかり行っており、評価できる ● 情報開示において、財務・非財務情報の結合性を分析した結果を統合報告書に記載したことは大変意欲的な取組である ● 従業員インパクト会計やヒューマン・キャピタル・レポートなど、取組を可視化し開示するという姿勢が高く評価できる。レポートの内容も工夫されており、明快で分かりやすい 等

(5) 「なでしこ銘柄」事業の更なる進化に向けて

これまでの「なでしこ銘柄」事業を振り返ると、応募企業的意思決定層・管理層の女性比率が**上昇傾向**にあり、女性活躍推進に向けた各社の取組の成果が着実に表れつつあります。また、「なでしこ銘柄」事業に対しては、過去の応募企業から、「**政府方針等に合わせて選定基準が更新されるため、継続的なレベルアップを図ることができる**」「**数値に現れにくい取組についても評価される**」「**選定されることによる社会的な発信力が、他の表彰や認証と比べて大きい**」といった評価が寄せられており、「なでしこ銘柄」のブランド力は広く認識されています。

一方で、**女性役員比率**については、第6次男女共同参画基本計画において、2030年までに、東証プライム市場上場企業の女性役員比率を30%にするという政府目標が改めて定められたところ、当該**目標を既に上回っている企業は、選定企業においても約3割にとどまり、選定企業以外では約1割**となっています。目標達成に向けては、企業の取組を一層加速化させていく必要があります。また、「**なでしこ銘柄**」の**選定企業が一部の先進企業に固定化している**との指摘も踏まえると、女性活躍推進に取り組む企業の裾野をさらに拡大していくことも重要な課題といえます。

こうした課題を踏まえ、今後の「なでしこ銘柄」事業においては、**企業における女性活躍推進の取組の加速を促す**とともに、**取組企業の裾野拡大**を図り、加えて**資本市場及び労働市場の巻き込みを一層強化**することで、「なでしこ銘柄」**ブランド力の更なる向上**を目指していきます。

お問い合わせ先

お問い合わせ先

- **令和7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：貝（ベイ）、鈴木、勝田、池田、入山

メールアドレス：nadeshiko20@jp.ey.com

- **経済産業省 担当課室**

経済産業省 経済産業政策局 経済社会政策室：遠藤（エンドウ）、上里（ウエザト）

メールアドレス：bzl-nadeshiko@meti.go.jp

(別紙)

令和7年度女性活躍度調査 回答企業一覧

(別紙) 令和7年度女性活躍度調査回答企業一覧 (1/4)

令和7年度共通調査票をご提出いただいた、女性活躍に取り組んでいる企業は下記のとおりです。

※共通調査票において、社名及び回答結果の公表に同意しないと回答した企業は除く。

食品	建設・資材	
		大王製紙株式会社
株式会社ニッスイ	株式会社安藤・間	レンゴー株式会社
森永製菓株式会社	株式会社奥村組	住友化学株式会社
カルビー株式会社	株式会社熊谷組	東亜合成株式会社
森永乳業株式会社	五洋建設株式会社	三井化学株式会社
明治ホールディングス株式会社 ☆	大和ハウス工業株式会社	三菱ケミカル株式会社
サッポロホールディングス株式会社	エクシオグループ株式会社	株式会社ダイセル
アサヒグループホールディングス株式会社 ☆	トーカロ株式会社	積水化学工業株式会社 ☆
キリンホールディングス株式会社	太平洋セメント株式会社	UBE株式会社
コカ・コーラ ボトラーズジャパンホールディングス株式会社	TOTO (株)	日油株式会社
サントリー食品インターナショナル株式会社	日本ガイシ株式会社 ☆	花王株式会社 ★
味の素株式会社 ★	日本特殊陶業株式会社 ☆	DIC株式会社
株式会社 ニチレイ	株式会社LIXIL ★	artience株式会社
日清食品ホールディングス株式会社	日東精工株式会社	株式会社 資生堂 ★
日本たばこ産業株式会社	飛島ホールディングス株式会社	ライオン株式会社
理研ビタミン株式会社	素材・化学	株式会社コーセー
エネルギー資源	倉敷紡績株式会社	日東電工株式会社
株式会社INPEX	東レ株式会社 ☆	株式会社きもと
石油資源開発株式会社	株式会社ワールド	株式会社エフピコ
出光興産株式会社 ★	特種東海製紙株式会社	ユニ・チャーム株式会社
E N E O Sホールディングス株式会社	王子ホールディングス株式会社	
コスモエネルギーホールディングス株式会社		

太字★:「なでしこ銘柄」選定企業 ☆:「Nextなでしこ 共働き・子育て支援企業」選定企業

(別紙) 令和7年度女性活躍度調査回答企業一覧 (2/4)

令和7年度共通調査票をご提出いただいた、女性活躍に取り組んでいる企業は下記のとおりです。

※共通調査票において、社名及び回答結果の公表に同意しないと回答した企業は除く。

医薬品	三井金属株式会社 ☆	シスメックス株式会社 ☆
中外製薬株式会社 ★	三菱マテリアル株式会社 ★	浜松ホトニクス株式会社
イーザイ株式会社 ☆	住友金属鉱山株式会社	京セラ株式会社
持田製薬株式会社	古河電気工業株式会社	太陽誘電株式会社
第一三共株式会社 ★	住友電気工業株式会社	株式会社村田製作所
大塚ホールディングス株式会社	SWCC株式会社	株式会社島津製作所 ☆
あすか製薬ホールディングス株式会社 ☆	機械	東京エレクトロン株式会社
自動車・輸送機	株式会社 技研製作所	情報通信
トヨタ紡織株式会社	株式会社クボタ ☆	TIS株式会社
株式会社ブリヂストン ★	株式会社荏原製作所	株式会社エヌ・ティ・ティ・データ・イントラマート
住友ゴム工業株式会社	ダイキン工業株式会社 ★	株式会社オービック
住友理工株式会社	株式会社タダノ	フューチャー株式会社
三櫻工業株式会社	株式会社IHI	株式会社CAC Holdings
株式会社デンソー	電機・精密	NCD株式会社
株式会社 東海理化電機製作所	テルモ株式会社	株式会社eWell
株式会社アイシン	ミネベアミツミ株式会社	TOPPANホールディングス株式会社 ☆
豊田合成株式会社	富士電機株式会社	BIPROGY株式会社 ★
愛三工業株式会社	マブチモーター株式会社	NTT株式会社 ★
川崎重工業株式会社	ヤーマン株式会社	KDDI株式会社
鉄鋼・非鉄	オムロン株式会社 ★	ソフトバンク株式会社 ☆
日本製鉄(株)	株式会社 ジーエス・ユアサ コーポレーション	株式会社アイネット
株式会社神戸製鋼所	日本電気株式会社	SCSK株式会社
JFEホールディングス株式会社	セイコーエプソン株式会社	コナミグループ株式会社
株式会社栗本鐵工所	株式会社アドバンテスト	

太字★:「なでしこ銘柄」選定企業 ☆:「Nextなでしこ 共働き・子育て支援企業」選定企業

(別紙) 令和7年度女性活躍度調査回答企業一覧 (3/4)

令和7年度共通調査票をご提出いただいた、女性活躍に取り組んでいる企業は下記のとおりです。

※共通調査票において、社名及び回答結果の公表に同意しないと回答した企業は除く。

サービスその他	東日本旅客鉄道株式会社	株式会社マツキヨココカラ&カンパニー
株式会社ジェイエイシーリクルートメント	西日本旅客鉄道株式会社	株式会社三越伊勢丹ホールディングス ☆
株式会社メンバーズ ★	株式会社西武ホールディングス	株式会社セブン&アイ・ホールディングス
アイティメディア株式会社	鴻池運輸株式会社	カップ・クリエイト株式会社
株式会社バソナグループ ☆	日本郵船株式会社	株式会社ユナイテッドアローズ
パーソルホールディングス株式会社	株式会社商船三井	ロイヤルホールディングス株式会社
株式会社スタジオアリス	九州旅客鉄道株式会社	株式会社しまむら
ALSOK株式会社	日本航空株式会社 ☆	株式会社 高島屋
株式会社ルネサンス	ANAホールディングス株式会社 ★	株式会社丸井グループ ★
株式会社新日本科学 ★	商社・卸売	イオン株式会社
ライク株式会社	株式会社あらた	株式会社ヤマダホールディングス
株式会社プレステージ・インターナショナル	双日株式会社	銀行
リゾートトラスト株式会社	コンドーテック株式会社	株式会社いよぎんホールディングス
トレンダーズ株式会社	伊藤忠商事株式会社 ★	株式会社めぶきフィナンシャルグループ
株式会社ベルシステム24ホールディングス	丸紅株式会社	株式会社ゆうちょ銀行
株式会社アートネイチャー	豊田通商株式会社 ☆	株式会社横浜フィナンシャルグループ
大日本印刷株式会社	三井物産株式会社 ★	株式会社三菱UFJフィナンシャル・グループ
ヤマハ株式会社	住友商事株式会社 ☆	株式会社りそなホールディングス
株式会社GRCS	岩谷産業株式会社	三井住友トラストグループ
電気・ガス	青山商事株式会社	(株)三井住友フィナンシャルグループ ☆
東京電力ホールディングス株式会社 ★	ヤマシタヘルスケアホールディングス株式会社	株式会社山陰合同銀行 ★
東京ガス株式会社 ★	株式会社オートバックスセブン	株式会社 鳥取銀行
大阪ガス株式会社 ☆	小売	株式会社みずほフィナンシャルグループ
運輸・物流	株式会社アンドエスティHD	株式会社 高知銀行
東急株式会社 ☆	日本マクドナルドホールディングス株式会社 ★	株式会社名古屋銀行
京王電鉄株式会社	J. フロント リテイリング株式会社	株式会社京葉銀行

太字★:「なでしこ銘柄」選定企業 ☆:「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」選定企業

(別紙) 令和7年度女性活躍度調査回答企業一覧 (4/4)

令和7年度共通調査票をご提出いただいた、女性活躍に取り組んでいる企業は下記のとおりです。

※共通調査票において、社名及び回答結果の公表に同意しないと回答した企業は除く。

金融 (除く銀行)
株式会社かんぽ生命保険
プレミアグループ株式会社
芙蓉総合リース株式会社
みずほリース株式会社
東京センチュリー株式会社
リコーリース株式会社
株式会社オリエントコーポレーション
オリックス株式会社 ★
三菱HCキャピタル株式会社
株式会社大和証券グループ本社 ★
野村ホールディングス株式会社
東海東京フィナンシャル・ホールディングス株式会社
第一生命ホールディングス株式会社
不動産
大東建託株式会社 ☆
ケイアイスター不動産株式会社
三井不動産株式会社 ★
株式会社コスモスイニシア

太字★:「なでしこ銘柄」選定企業 ☆:「Nextなでしこ 共働き・共育で支援企業」選定企業

(別紙)
参考
(応募要領抜粋等)

(1) 共通調査票の構成

共通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。下記の質問で構成されています。

【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

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	—	—	★
	上場区分	—	—	★
	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	●	—	—
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	取締役数、うち女性（自社単体）	●	—	—

*算出定義の違い（<https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/nadeshiko.html> における「令和7年度 a.共通調査票」に記載）により、本資料の情報と各社の公表データが必ずしも一致しない場合があります。

(1) 共通調査票の構成

【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 (1 / 3)

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 ※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。

(1) 共通調査票の構成

【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	—	—	★
		—	有価証券報告書における男女の賃金の差異についての分析	—	○
	—	有価証券報告書における男女の賃金の差異についての今後の対策	—	○	★

(※) 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。

(1) 共通調査票の構成

【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	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。

(1) 共通調査票の構成

【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・子育て（両立支援）推進状況に関する項目

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1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・子育て（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。

(1) 共通調査票の構成

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。

【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）

項目		スクリーニング	スコアリング	結果公表	
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	従業員のキャリア形成支援	—	○	—
		女性のキャリア継続に向けた健康課題に関する支援	—	○	—
	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		—	○	—

(1) 共通調査票の構成

【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

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	多様な人材の活躍に向けた取組において、貴社が特に重視している指標と設定理由・その達成に向けた取組概要を教えてください。	—	—	一部企業
	男女間賃金格差の是正のために行っている取組と、得られた成果について教えてください。	—	—	一部企業
	女性従業員の健康課題解決への取組の概要と、得られた成果（定量的な成果を含む）について教えてください。	—	—	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。

(2) なでしこ銘柄調査票の項目とポイント

b. なでしこ銘柄調査票（Word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）
	1.2 女性活躍推進について、経営トップ（例：CEO）のコミットメント（約400字）
2	経営戦略と女性活躍推進との関係を踏まえた価値創造ストーリー
	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、PDCAを踏まえた見直しの状況等と紐づけて。独自指標は定義等とともに記入）（約500字）
	2.2 目標達成に向けた現在の取組と達成状況、課題、今後のアクション（約1,000字）
	2.3 女性活躍推進のための取組によるビジネス上の成果 （女性活躍推進を企業価値向上にどのようにつなげているか具体的に）（約1,000字）
3	女性活躍推進についての情報開示の考え方と労働市場や資本市場からの反応・対話の実施状況（約800字）

1.1に記載の内容に対してトップがどのようにコミットしているか

1.1に記載の内容を踏まえた

- ・ KPIの設定（2.1）
- ・ KPI達成に向けたPDCA（2.2）
- ・ 上記の結果達成されるビジネス上の成果（2.3）

(2) なでしこ銘柄調査票の項目とポイント

b.なでしこ銘柄調査票（Word調査票）は、大きく下記①～⑥の6つの評価視点を基に審査しました。

視点	評価項目	評価の視点
I. 戦略性	① 経営戦略 と人材戦略 (女性活躍 推進)の関 連付け	<ul style="list-style-type: none">• 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。 <p>※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</p> <ul style="list-style-type: none">• 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。

(2) なでしこ銘柄調査票の項目とポイント

視点	評価項目	評価の視点
I. 戦略性	② トップマネジメントのコミットメント	<ul style="list-style-type: none"> • 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、企業文化への浸透を図っている。 • 自社にとっての社内の女性活躍推進の必要性を、明瞭かつロジカルに、経営戦略と絡めてストーリー性をもって説明している。 • トップのコミットメントの発信方法が具体的に記載されている（例：社内会議の実施、講演等を通じた社外への発信等）。またメッセージなどを社外発信している場合、公表媒体が具体的に記載されている。（例：自社ウェブサイト、コーポレート・ガバナンス報告書等） <p>【回答を記載する際の補足説明】</p> <ul style="list-style-type: none"> • 「経営トップ」の定義は各企業の任意です。企業の代表取締役等だけでなく、ダイバーシティ担当役員等も含めます。

(2) なでしこ銘柄調査票の項目とポイント

視点	評価項目	評価の視点
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	<ul style="list-style-type: none"> • 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。 • 企業価値向上とのつながりを踏まえた意欲的な指標設定になっている。指標設定の背景や中長期的な目標を考慮した上で、指標設定の理由を段階を踏んで記載している。（必要に応じて中間アウトカム等を設定することも考えられる） • 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、指標の定義を明確に説明するとともに、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。 • PDCAを踏まえて適切に指標の見直しを行っている。

(2) なでしこ銘柄調査票の項目とポイント

視点	評価項目	評価の視点
Ⅱ. 取組	④ 自社の 状況・課題 に即した取 組の実施	<ul style="list-style-type: none"> • 現在の取組の状況と達成状況をしっかりと捉え、分析し、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。 <p>※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まない。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。</p>

(2) なでしこ銘柄調査票の項目とポイント

視点	評価項目	評価の視点
Ⅲ. 成果	⑤ 企業価値向上への寄与	<ul style="list-style-type: none"> • ビジネス上の成果及び企業価値への影響を記載している。 • 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。 <p>※女性を一様にとらえたり、女性に対して特有の視点を求めるという文脈で「女性ならではの」といった記載をすることが適切ではないことに留意していただきたい。</p> <p>【回答を記載する際の補足説明】</p> <ul style="list-style-type: none"> • ビジネス上の成果及び企業価値への影響としては、以下の例があります。 <ul style="list-style-type: none"> ▶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）、社員のエンゲージメント向上、顧客満足度の向上など

(2) なでしこ銘柄調査票の項目とポイント

視点	評価項目	評価の視点
<p style="text-align: center;">IV. 開示</p>	<p style="text-align: center;">⑥ 情報開示の考え方と労働市場や資本市場からの反応・対話の実施状況</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 自社の情報開示について、企業価値向上との関連性からどのように考え、どのような姿勢で行っていくか具体的に示されている。 • 開示基準を遵守し、開示内容が客観的かつ合理的なものとなっている。業種やビジネスモデル等の事業特性等の独自性を踏まえたうえで記載するとなおよい。 • 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については調査票回答に明記されている）。 <p>※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</p> <p>【回答を記載する際の補足説明】</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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について、調査票3.「女性活躍推進についての情報開示の考え方と労働市場や資本市場からの反応・対話の実施状況」に簡潔に記載してください。