

「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て、イイノカンファレンスセンターにて令和7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経営層や役員、人事・ダイバーシティ推進担当者等が参加。

令和7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8年3月19日（木） 15:00～17:00 イイノカンファレンスセンター

1. 記念撮影
2. 開会
3. 挨拶（経済産業大臣政務官 小森卓郎）
4. 挨拶（(株)東京証券取引所 執行役員 礒本直樹）
5. 選定企業発表（経済産業省 経済産業政策局長 畠山陽二郎）
6. なでしこ銘柄選定企業 選定証授与
7. Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業 選定証授与
8. 選定企業よりひとこと
9. パネルディスカッション
（令和7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)
(株)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 堀川拓郎(委員)
(株)大和証券グループ本社 取締役兼代表執行役社長 荻野明彦
東京ガス(株) 常務執行役員 DE&I推進担当 小西雅子）
10. 選定証授与
11. 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：パネルディスカッション

- 女性活躍推進の意義や課題の乗り越え方への理解を深め、取組の更なる推進につなげるため、なでしこ銘柄選定企業（株式会社大和証券グループ本社、東京ガス株式会社）および選定委員（佐藤博樹委員長、堀川拓郎委員）によるパネルディスカッションを実施。

● 経営戦略と連動した人的資本投資としての女性活躍推進の取組について

- 顧客・社員ともに半数近くが女性であることを踏まえ、女性活躍を重要な経営テーマと位置づけ、2005年以降、長時間労働の是正、人事制度の充実と利用しやすい環境整備、責任あるポジションへの登用を柱に取組を進めてきた。あわせて、トップ自らが継続的にメッセージを発信し、制度だけでなく活用される組織風土づくりを重視してきた。（株式会社大和証券グループ本社 荻野氏）
- 持続的成長に向けたポートフォリオ経営を支える基盤としてDE&Iを位置づけ、多様な人材の専門性発揮による価値創出を重視している。特に男性比率の高い組織特性を踏まえ、女性活躍を起点に、制度整備と組織風土改革を一体で進め、CHRO設置やDE&I推進体制の構築を通じて、経営の本気度を示しながら人材戦略と連動した改革を推進している。（東京ガス株式会社 小西氏）
- 女性活躍を個別の人事施策ではなく経営戦略の中核に位置づけ、制度の活用を通じて人材の能力をいかに引き出し、組織変革につなげているかが審査の中でも重要な論点だった。施策単体の成果にとどまらず、組織の変化や事業成果、企業価値向上までを視野に入れて成果を捉えることが、女性活躍推進の成否を分けるポイントである。（堀川委員）



▲パネル実施の風景

選定発表会：パネルディスカッション

●女性活躍推進の取組によって現場や組織にどのような変化があったか

- **女性管理職比率はこの10年間で2倍に増加し、役員層を含む各階層で女性の登用が進んだことで、女性の活躍が組織内で可視化されるようになった。**社内調査では、男女を問わず「挑戦意欲」や「多様性の発揮」が継続的に改善しており、取組が**組織全体の意欲向上につながっている。**（東京ガス株式会社 小西氏）
- 男性の育児休業取得率はほぼ100%であり、平均取得日数は約66日である。仕事と家庭の両立に対する意識が高まり、**多様な働き方や多様なキャリアがあるという認識が、非常に浸透**してきている。（東京ガス株式会社 小西氏）
- 19時前退社の導入を契機に、長時間労働を前提とした働き方から、**限られた時間内で成果を出す働き方へと発想が転換**され、トップの明確なコミットメントの下で**業務の見直しや効率化**が進んだ。その結果、業績を維持したまま働き方改革が定着し、女性にとって働きやすい環境づくりが、**男性にとっても働きやすい職場環境へとつながるという認識**が組織全体に浸透した。（株式会社大和証券グループ本社 荻野氏）
- 女性活躍推進は**女性を優遇する施策ではなく、性別や働き方に関係なく能力ある人材が正当に機会を得て活躍できる状態を目指す取組**であることを、継続的に説明してきた。男性にも自分ごととして捉えてもらうことを課題と位置づけ、歴代の経営トップの強いコミットメントの下、**評価のあり方を含めた制度・運用の見直しと発信を重ねてきた。**（株式会社大和証券グループ本社 荻野氏）
- 労働者や求職者は働きやすさにとどまらず、**正当な評価や成長機会、重要な仕事へのアサイン**といった「**機会の質**」を重視するようになった。それを踏まえ、企業は成長機会やキャリアの広がりを通じて、女性に限らず組織全体の力へと転換し、**一人ひとりが生き生きと働ける状態を実現**していく必要がある。（堀川委員）
- 男性中心の働き方や人事制度を変えていくには、**制度だけでなく組織風土の改革が不可欠**であり、時間を要する。その中で、経営トップが交代しても揺るがず、性別を問わず多様な人材が活躍する組織を目指すという**経営の本気度を、言葉と行動の両面で示し続ける**ことが重要である。（佐藤委員長）



▲東京ガス(株) 小西氏



▲(株)大和証券 荻野氏



▲堀川委員



▲佐藤委員長

●選定企業へのメッセージ

- **DE&Iの取組を自社内にとどめず業界全体へ発信し、多様性を力に社員と会社の成長を両立させていきたい。**（東京ガス株式会社 小西氏）
- なでしこ銘柄企業としての取組を継続しつつ、**社会全体の女性活躍推進を皆様とともにリード**していきたい。（株式会社大和証券グループ本社 荻野氏）
- 選定企業には、取組の成果や経験を他社や地域に向けて共有し、**社会全体の変化につなげていくことを期待**したい。（佐藤委員長・堀川委員）