



平成29年度  
なでしこ銘柄



## I 平成 29 年度「なでしこ銘柄」 ..... 1

1. 「なでしこ銘柄」とは .....	1
2. 経営戦略としてのダイバーシティ経営 .....	2
3. 女性活躍推進の経営効果 .....	3
4. 「なでしこ銘柄」のロゴマークについて .....	6
5. 平成 29 年度「なでしこ銘柄」のコンセプト .....	9
6. 選定方法 .....	10
7. 女性活躍に関するスコアリングの枠組み .....	13
8. 『なでしこ銘柄』選定に関する女性活躍度調査の実施 .....	14
9. 平成 29 年度「なでしこ銘柄」の選定結果 .....	15
10. 「なでしこ銘柄」選定企業の取組状況 .....	20
11. 平成 29 年度「女性活躍度調査」の結果から .....	47
12. 注目企業 .....	67

## II なでしこ銘柄調査からみる近年の女性活躍推進状況 ..... 72

1. 経年変化の視点でみる「なでしこ銘柄」の特徴 .....	72
2. 業種間比較 .....	75
3. 選定企業の特性分析 .....	79
4. 「競争力への影響」「足元の課題」の変化 .....	81

参考 1 女性活躍度調査回答企業一覧 .....	83
参考 2 平成 29 年度なでしこ銘柄調査票 .....	89

## I 平成 29 年度「なでしこ銘柄」

### 1. 「なでしこ銘柄」とは

---

「なでしこ銘柄」は、女性活躍推進に優れた上場企業を「中長期の成長力」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を通じて、そうした企業に対する投資家の関心を一層高め、各社の取組を加速化していくことを狙いとして、平成 24 年度から経済産業省と東京証券取引所の共同企画として毎年度選定・発表されています。

女性の活躍は、少子高齢化が進む我が国における就労人口の維持という社会的な側面のみならず、企業の競争力強化につながる経済的な側面からも期待されています<sup>1</sup>。

実際に、欧米では、ダイバーシティ経営への取組状況を含む ESG（環境・社会・ガバナンス）要因を考慮した企業評価や格付けに基づく投資が拡大しています。日本においても、平成 29 年に GPIF（年金積立金管理運用独立行政法人）が ESG 指数のうち、“社会（S）”について、MSCI 日本株女性活躍指数（WIN）<sup>2</sup>を選定して指数連動型の運用を開始する等、投資判断においても女性の活躍状況が重視されるようになっていきます。

---

<sup>1</sup> IMF ラガルド専務理事は、「女性が日本を救う？(Can Women Save Japan?)」（2012 年 10 月 IMF のワーキングペーパー）を紹介し、「急激な高齢化による日本の潜在成長率の低下に歯止めをかけるには、女性の就業促進がカギ。日本の女性労働力率が他の G7（イタリアを除く）並みになれば、1 人当たりの GDP が 4%、北欧並みになれば 8% 上昇する」と指摘している。

<sup>2</sup> 女性活躍推進法により開示される女性雇用に関するデータに基づき、多面的に性別多様性スコアを算出し、各業種から性別多様性スコアの高い企業を選別して指数を構築。当該分野で網羅的に構築した初の指数。

## 2. 経営戦略としてのダイバーシティ経営

---

企業がグローバル競争の激化や産業構造の変化、少子高齢化等、我が国をとりまく外部環境の変化に対応するためには、「経営戦略」として人材戦略を変革することが不可欠であり、その柱として、女性活躍をはじめとした「ダイバーシティ経営」が求められています。ダイバーシティが企業価値向上に与える主な効果として、以下が挙げられます。

### ■ 人材獲得力の強化

ミレニアル世代（1980年～1995年生まれ）に対する調査<sup>3</sup>によると、この世代は、就職先を選ぶ際、企業の「多様性や受容性の方針」を重要視しており、特に女性はこの傾向が顕著です。また、経営者に対する調査<sup>4</sup>においても、多様性の受容によって得られた恩恵として、日本企業を含む、多くのグローバル企業が「人材の獲得」や「業績の向上」と回答していることから、ダイバーシティ経営は人材獲得力の強化に寄与すると考えられます。

### ■ リスク管理能力の向上／取締役会の監督機能の向上

ダイバーシティは、ビジネス環境の不確実性が高まる中で重要性が増している経営面でのリスク管理にもつながると考えられています。

とりわけコーポレートガバナンス機能の向上は企業にとって喫緊の課題であり、社外取締役の機能強化や投資家との建設的な対話の重要性が叫ばれている昨今、取締役会の構成員の多様化は機関投資家からも注目が集まっています。特に、グローバル投資家の間では、取締役会で「健全な議論」と「独立性」を確保できるかといった取締役会の「文化」を見極めるために、多様性が重要な要素と認識されています。

女性の取締役や監査役が在籍することによって、業務執行に対する監督（モニタリング）がより多様な視点から行われることが期待されます<sup>5</sup>。

### ■ イノベーション創出の促進

イノベーションの源泉は、知と知の組み合わせであり、組織内の議論や衝突を通じた「創造的な摩擦」が革新的な考えを実現するものと指摘されています<sup>6</sup>。そのため、組織において価値観・経験・能力等の多様性を実現することが有効です。

また、イノベーション創出のためには、リーダー層を含む多様な人材ポートフォリオを構築するとともに、個人が価値観や能力を遺憾なく発揮するための心理的な安全性や寛容性を備えた環境を整備することも重要です。

---

<sup>3</sup> PwC ミレニアル世代の女性：新たな時代の人材（2015年）

<sup>4</sup> PwC 第18回世界CEO意識調査 2015年 境界なき市場 競争への挑戦（2016年）

<sup>5</sup> 女性取締役のいる企業の方が、いない企業に比べて株式パフォーマンスが良く、金融危機からの回復力が高い傾向にあるとの分析結果が出ている（Credit Suisse “The CS Gender 3000: Women in senior management”（2014年）等）。

<sup>6</sup> Linda A Hill等 “Collective Genius: The Art & Practice of Leading Innovation”（2014年）

### 3. 女性活躍推進の経営効果

実際の女性活躍推進の経営効果について、なでしこ銘柄企業の分析を行いました。

#### ■ インデックスの試算

平成 29 年度「なでしこ銘柄」の選定企業 48 社について、指数を試算しました。参考として TOPIX の推移と比較しています（比較のため、平成 21 年 1 月末の終値を 100 とした時の推移として、平成 30 年 2 月末までグラフを作成しています）。

図表 1 「なでしこ銘柄」選定企業の指数と TOPIX の比較

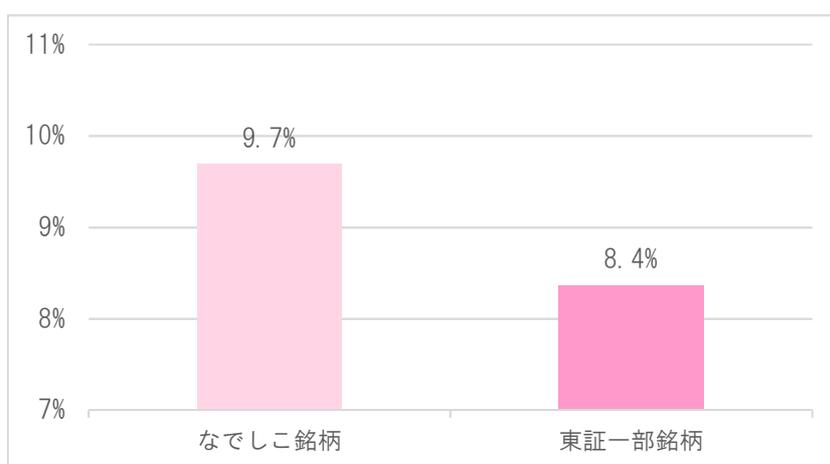


### ■ 「なでしこ銘柄」の業績パフォーマンス

「なでしこ銘柄」の業績パフォーマンスを確認するため、平成29年度選定企業（48社）を対象に、平成29年3月末時点の売上高営業利益率、総資産利益率（ROA）、投下資本利益率（ROIC）を算出しました。比較として東証一部銘柄の平均値も示しています。

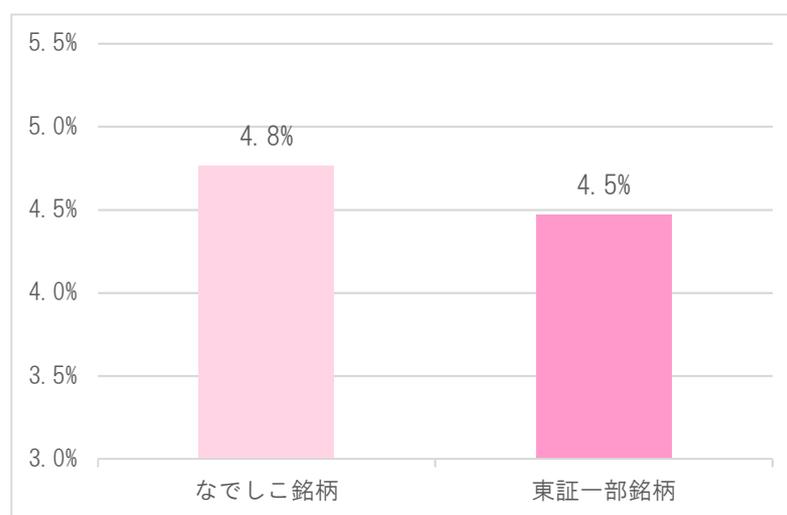
売上高営業利益率（営業マージン）は、「なでしこ銘柄」の方が市場平均値よりも高い傾向が見られました。

図表2 平成29年度選定「なでしこ銘柄」の売上高営業利益率  
(29年3月末時点)



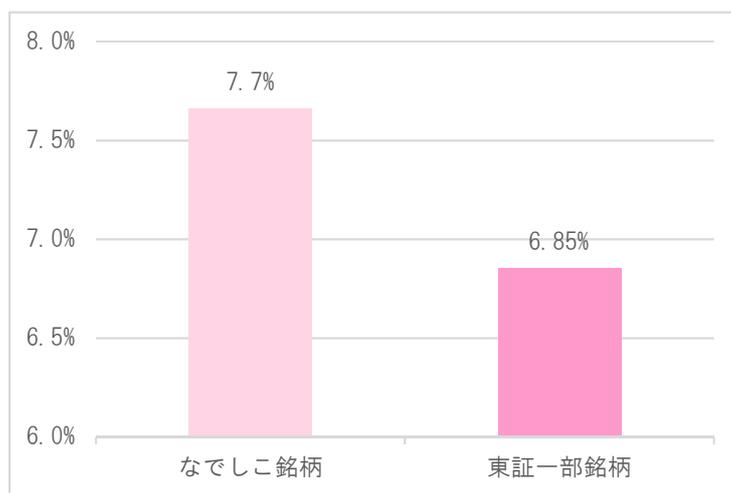
ROAについても「なでしこ銘柄」の方が市場平均値と比較して高い傾向が見られました。

図表3 平成29年度選定「なでしこ銘柄」のROA  
(29年3月末時点)



ROIC についても、「なでしこ銘柄」の方が市場平均値と比較して高い傾向が見られました。

**図表 4 平成 29 年度選定「なでしこ銘柄」の ROIC  
(29 年 3 月末時点)**



#### 4. 「なでしこ銘柄」のロゴマークについて

---

##### ■ 「なでしこ銘柄」

株式会社 IRIS（※）の協力のもと、ロゴマークを作成しました。一つ一つの丸を人材に見立て、多様な人材の活用によって、右肩上がりに成長していくイメージで、吹き出しにより新たなオピニオンが生まれてくることを表わしています。選定された企業の皆様に活用して頂くなど、「新しい価値を生み出し、創造する企業」のシンボルとして、認知が広がることを期待しています。なお、「なでしこ銘柄」ロゴは、経済産業省が平成 24 年度より開始した「ダイバーシティ経営企業 100 選」の姉妹ブランドになっています。

※株式会社 IRIS (<http://www.iris-japan.com/>)



## トピックス：労働市場に対する「なでしこ銘柄」のプロモーション

「なでしこ銘柄」を学生に対して PR し、女性活躍に取り組む企業への関心が高まることで、企業全体の取り組みが一層加速していくことを狙いとして、下記イベントに「女性活躍推進コーナー」を出展しました。

- ①リクナビ 2019 インターンシップ&仕事研究 LIVE (2017年6月：東京ビッグサイト)
- ②リクナビ 2019 インターンシップ&仕事研究 LIVE (2017年10月：東京ビッグサイト)
- ③リクナビ NEXT はじめての転職フェア (2018年1月：グランフロント大阪)
- ④リクナビ 2019 企業発見&選考準備 LIVE (2018年3月：東京ビッグサイト)



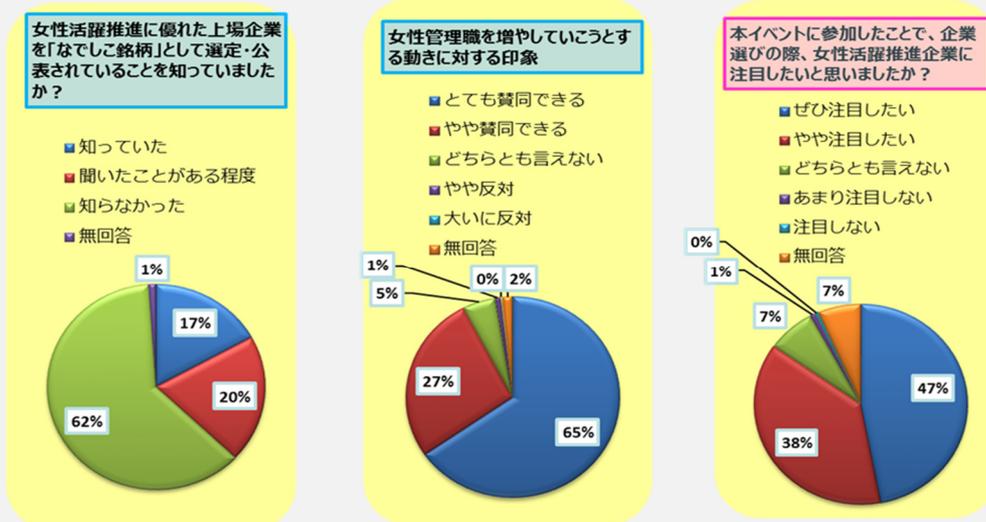
6月・10月のイベントでは、約800名(延べ)の学生が参加



1月には、新たな試みとして、中途市場へのプロモーションを実施

とりわけ、6月と10月のインターンシップ&仕事研究 LIVE イベントでは、男子学生の参加が増加しており、女性活躍推進に積極的な企業は、柔軟な働き方が男女問わずできる企業であるとの認識が広く浸透してきたことがうかがえました。

なでしこ銘柄の認知度に関するアンケートでも、「知っている・聞いたことがある」と回答した学生が、27%から37%に上昇しました。また、「女性管理職を増やしていくことに賛同できる」と回答した学生は92%、「企業選びの際に女性活躍推進企業に注目したい」と回答した学生は85%でした。



インターンシップ&仕事研究 LIVE (10月21日開催) 参加者アンケートより

## トピックス：経済産業省「新・ダイバーシティ経営企業100選」「100選プライム」

### ■ 経済産業省「新・ダイバーシティ経営企業100選」「100選プライム」

経済産業省では、女性、外国人、高齢者、チャレンジド（障がい者）等を含め、多様な人材の能力発揮により、イノベーションを生み出している企業を選定、表彰しております。

平成29年度は、100選・新100選受賞企業を対象に、より全社的・継続的なダイバーシティ経営に取り組む「トップオブザトップ」の企業を「100選プライム」として、新たに選定しました。

選定された企業の取組をベストプラクティスとして、広く発信していきます。

新・ダイバーシティ経営企業100選

(<http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/kigyo100sen/index.html>)



## 5. 平成 29 年度「なでしこ銘柄」のコンセプト

ダイバーシティ経営の必要性は浸透してきたものの、企業の成長性や収益性の向上につながるステージアップしたダイバーシティ経営への取組が急務との問題意識から、経済産業省では、平成 28 年 8 月に「競争戦略としてのダイバーシティ経営（ダイバーシティ 2.0）の在り方に関する検討会」<sup>7</sup>を立ち上げ、計 7 回の議論を経て、平成 29 年 3 月、「ダイバーシティ 2.0 行動ガイドライン」を発表しました。

当該ガイドラインでは、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下記の通りまとめました。

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	経営トップが、ダイバーシティが経営戦略に不可欠であること（ダイバーシティ・ポリシー）を明確にし、KPI・ロードマップを策定するとともに、自らの責任で取組をリードする。
② 推進体制の構築	ダイバーシティの取組を全社的・継続的に進めるために、推進体制を構築し、経営トップが実行に責任を持つ。
③ ガバナンスの改革	構成員の多様性の確保により取締役会の監督機能を高め、取締役会がダイバーシティ経営の取組を適切に監督する。
④ 全社的なルールの整備	属性に関わらず活躍できる人事制度の見直し、働き方改革を実行する。
⑤ 管理職の行動・意識改革	従業員の多様性を活かせるマネージャーを育成する。
⑥ 従業員の行動・意識改革	多様なキャリアパスを構築し、従業員一人ひとりが自律的に行動できるよう、キャリアオーナーシップを育成する。
⑦ 労働市場・資本市場への情報開示と対話	・一貫した人材戦略を策定・実行し、その内容・成果を効果的に労働市場に発信する。 ・投資家に対して、企業価値向上に繋がるダイバーシティの方針・取組を適切な媒体を通じ積極的に発信し、対話を行う。

平成 29 年度の「なでしこ銘柄」は、当該ガイドラインに沿って、表面的な対応に終始せず、経営成果につながる女性活躍推進の取組ができているかどうか、取組の“質”に注目して「なでしこ銘柄」を評価・選定しました。

<sup>7</sup> 座長：北川哲雄 青山学院大学大学院国際マネジメント研究科教授

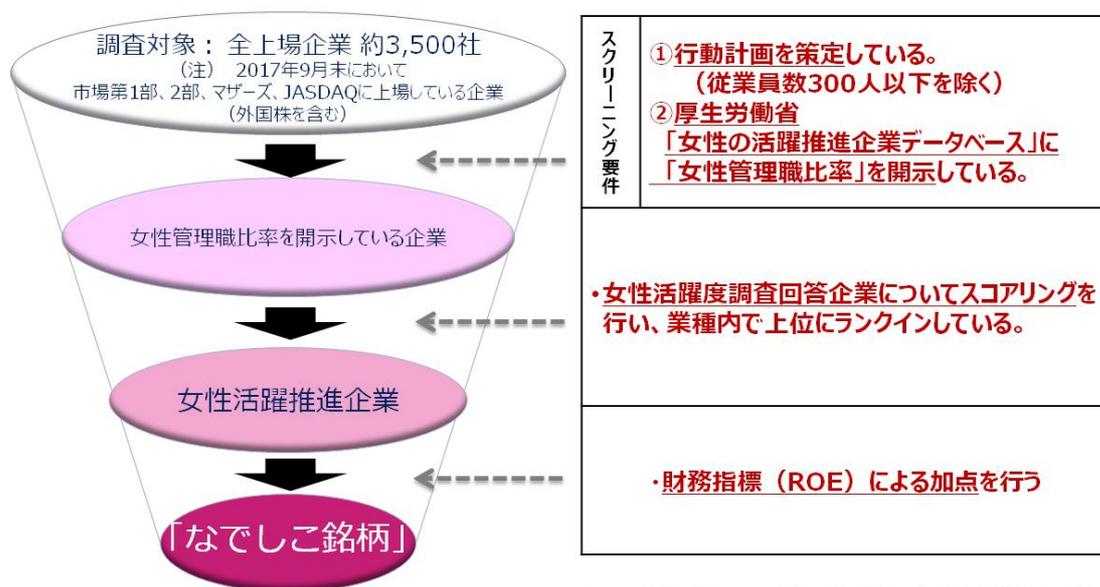
## 6. 選定方法

「なでしこ銘柄」は、平成 24～26 年度まで、東証一部上場企業を対象に選定を行ってきました。その後、女性活躍に取り組む企業の裾野が広がってきたことを受け、平成 27 年度より東証一部だけでなく、東証二部、マザーズ、JASDAQ の上場企業も選定対象とし、本年度は外国株も対象としました。より広い母集団から銘柄選定を行うことで、企業の取組を後押ししていきます。

平成 28 年 4 月の女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下、「女性活躍推進法」）の施行を受け、行動計画を策定していること（従業員数 300 人以下の企業を除く）、厚生労働省の「女性の活躍推進企業データベース」に「女性管理職比率」を開示していることをスクリーニングの要件としています。これらの要件を通過した企業について、女性活躍度調査のスコアリング結果に、財務指標（ROE）による加点<sup>8</sup>を経て、27 業種ごとに「なでしこ銘柄」を選定しました。各業種からそれぞれ 1～2 社（企業数が相対的に多い業種は 2 社まで）選定することを基本としていますが、平成 27 年度より、さらに各業種選定枠に加えて、一定程度の水準の企業を、+αとして選定することとしています。

スコアリング方法は、透明性を高める観点から、投資の実務家や人材活用に関する専門家からなる『「なでしこ銘柄」選定基準検討委員会』を設置し、具体的な評価基準等について検討を行った上で決定しています。

図表 5 平成 29 年度「なでしこ銘柄」選定の主な流れ



〔注1〕 女性活躍に関するスコアが著しく低い場合や、重大な法令違反等がある場合には選定しない。

〔注2〕 選定後、女性活躍に関するスコアの前提となった情報が虚偽であったことが判明した場合や重大な法令違反等があり、投資家の信頼を著しく損ねた場合、選定を取り消すことがある。

<sup>8</sup> これまで財務指標によるスクリーニングを実施してきたが、平成 29 年度から加点方式を採用。ただし、3 年間平均 ROE が 0 未満の企業は選定の対象外とした。

■ 27 業種区分

業種	選定枠
水産・農林業、食料品	2
鉱業、石油・石炭製品	1
建設業	2
繊維製品	1
パルプ・紙	1
化学	2
医薬品	1
ガラス・土石製品	1
鉄鋼	1
非鉄金属	1
金属製品	1
機械	2
電気機器	2
ゴム製品、輸送用機器	1
精密機器	1
その他製品	1
電気・ガス業	1
陸運業、倉庫・運輸関連業	1
海運業、空運業	1
情報・通信業	2
卸売業	2
小売業	2
銀行業	1
証券、商品先物取引業	1
保険業、その他金融業	1
不動産業	1
サービス業	2

業種区分は、「『なでしこ銘柄』選定基準検討委員会」での審議により、企業数のバランス等を考慮した見直しを必要に応じて行っています。平成 29 年度は「陸運業」「倉庫・運輸関連業」を 1 つにまとめ、28 業種区分から 27 業種区分に変更しました。

■ 実施スケジュール

平成 29 年 9 月 6 日	「なでしこ銘柄」選定基準検討委員会開催（於：経済産業省）
平成 29 年 10 月 10 日	「なでしこ銘柄」選定基準説明会（於：東京証券取引所）
平成 29 年 10 月 23 日 ～12 月 7 日	「『なでしこ銘柄』選定に関する女性活躍度調査」の実施
平成 29 年 12 月 ～平成 30 年 3 月	スコアリングの実施、銘柄の選定作業、等
平成 30 年 3 月 22 日	平成 29 年度「なでしこ銘柄」発表

■ 「なでしこ銘柄」選定基準検討委員会名簿（○：座長）

氏名	所属
井口 譲二	ニッセイアセットマネジメント株式会社 株式運用部担当部長 チーフ・コーポレート・ガバナンス・オフィサー
稲葉 章代	三井住友信託銀行株式会社 証券代行コンサルティング部 審議役
○北川 哲雄	青山学院大学大学院国際マネジメント科 教授
佐藤 博樹	中央大学大学院 戦略経営研究科（ビジネススクール）教授
渋谷 健	コモンズ投信株式会社 取締役会長
高山 与志子	ジェイ・ユーラス・アイアール株式会社 マネージング・ディレクター、取締役
野村 浩子	淑徳大学 人文学部表現学科 学科長、教授
キャシー・松井	ゴールドマン・サックス証券株式会社 副会長、 グローバルマクロ調査部 アジア部門統括 チーフ日本株ストラテジスト
オブザーバー 事務局	株式会社東京証券取引所 経済産業省、株式会社博報堂、株式会社日経リサーチ

五十音順・敬称略  
平成 29 年 9 月 6 日時点

## 7. 女性活躍に関するスコアリングの枠組み

『なでしこ銘柄』選定基準検討委員会において、女性活躍に関するスコアリングは、以下のとおり、「ダイバーシティ 2.0 行動ガイドライン」にて示された7つのアクションに沿って行われることと決定されました。7つのアクションそれぞれの実践状況と開示状況について調査を行い、女性活躍推進を経営戦略として捉えて、高い水準で取り組む企業が評価される枠組みとしました。

中でも、「経営トップによるコミットメント」「女性役員・管理職実績及び比率」「成果主義報酬」「柔軟な働き方」「継続就労のしやすさ」が特に重要との観点から、スコアリングにおける高配点項目として取り扱いました。また、公表媒体として「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」を特に重視しました。

図表 6 スコアリングの枠組み

①経営戦略への組み込み	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ダイバーシティ・ポリシーの明確化</li> <li>・KPI・ロードマップの策定</li> <li>・<b>経営トップによるコミットメント</b> 等</li> </ul>
②推進体制の構築	<ul style="list-style-type: none"> <li>・経営レベルの推進体制の構築</li> <li>・事業部門との連携</li> <li>・経営幹部への評価 等</li> </ul>
③ガバナンス	<ul style="list-style-type: none"> <li>・取締役会の監督機能の向上</li> <li>・取締役会におけるダイバーシティの取組の監督と推進 等</li> </ul>
④全社的な環境・ルールの整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人事制度（<b>女性役員・管理職実績及び比率</b>／平均勤続年数の男女差／新卒女性採用比率／<b>成果主義報酬</b>）</li> <li>・働き方改革（<b>柔軟な働き方、継続就労のしやすさ</b>／男性育休取得率／平均残業時間）等</li> </ul>
⑤管理職の行動・意識改革	<ul style="list-style-type: none"> <li>・管理職に対するトレーニングの実施</li> <li>・管理職のマネジメントを促進する仕組みの整備 等</li> </ul>
⑥従業員の行動・意識改革	<ul style="list-style-type: none"> <li>・多様なキャリアパスの構築</li> <li>・キャリアオーナーシップの育成 等</li> </ul>
⑦労働市場・資本市場への情報開示と対話	

※赤字に示す項目は高配点項目  
なお、個別企業のスコアリング作業は、株式会社日経リサーチにより実施されています。

## 8. 『なでしこ銘柄』選定に関する女性活躍度調査の実施

女性活躍推進法の施行等により企業の情報開示が進んできた状況を踏まえ、企業間の時点の違いによる不公平の解消や更なる情報の正確性を追求する観点から、平成28年度より、「なでしこ銘柄」選定に関する女性活躍度調査への回答を必須要件としました。

### ■ 調査実施結果（全業種）

発送企業数	3,547社（平成29年9月末時点における東証一部、東証二部、マザーズ、JASDAQ全上場企業）
回答企業数	451社（回答率12.7%）

### ■ 市場区分毎の回答率

上場区分	発送企業数	回答企業数	回答率
東証一部	2,032社	410社	20.2%
東証二部	527社	21社	4.0%
マザーズ	242社	6社	2.5%
JASDAQ	746社	14社	1.9%
総計	3,547社	451社	12.7%

なお、調査回答企業のうち、社名の公表に同意のあった企業の一覧は、末尾に掲載しています。

## 9. 平成 29 年度「なでしこ銘柄」の選定結果

平成 29 年度「なでしこ銘柄」として、48 社を選定しました。選定された企業は、以下のとおりです。

### ■ 平成 29 年度 「なでしこ銘柄」選定企業一覧（証券コード順に掲載）

＜水産・農林業、食料品＞								
証券コード	企業名	市場区分	「なでしこ銘柄」選定経歴					H29 なでしこ銘柄
			H24	H25	H26	H27	H28	
2229	カルビー株式会社	東証一部		●	●	●	●	●
2502	アサヒグループホールディングス株式会社	東証一部	●			●	●	●
2503	麒麟ホールディングス株式会社	東証一部						●
2802	味の素株式会社	東証一部						●

＜鉱業、石油・石炭製品＞								
証券コード	企業名	市場区分	「なでしこ銘柄」選定経歴					H29 なでしこ銘柄
			H24	H25	H26	H27	H28	
1662	石油資源開発株式会社	東証一部				●	●	●

＜建設業＞								
証券コード	企業名	市場区分	「なでしこ銘柄」選定経歴					H29 なでしこ銘柄
			H24	H25	H26	H27	H28	
1925	大和ハウス工業株式会社	東証一部			●	●	●	●
1928	積水ハウス株式会社	東証一部	●		●	●	●	●

＜繊維製品＞								
証券コード	企業名	市場区分	「なでしこ銘柄」選定経歴					H29 なでしこ銘柄
			H24	H25	H26	H27	H28	
3401	帝人株式会社	東証一部						●

＜パルプ・紙＞								
証券コード	企業名	市場区分	「なでしこ銘柄」選定経歴					H29 なでしこ銘柄
			H24	H25	H26	H27	H28	
3861	王子ホールディングス株式会社	東証一部						●

### ＜化学＞

証券コード	企業名	市場区分	「なでしこ銘柄」選定経歴					H29 なでしこ銘柄
			H24	H25	H26	H27	H28	
4204	積水化学工業株式会社	東証一部					●	●
4452	花王株式会社	東証一部	●		●			●

### ＜医薬品＞

証券コード	企業名	市場区分	「なでしこ銘柄」選定経歴					H29 なでしこ銘柄
			H24	H25	H26	H27	H28	
4519	中外製薬株式会社	東証一部			●	●	●	●

### ＜ガラス・土石製品＞

証券コード	企業名	市場区分	「なでしこ銘柄」選定経歴					H29 なでしこ銘柄
			H24	H25	H26	H27	H28	
5332	TOTO 株式会社	東証一部			●	●	●	●

### ＜鉄鋼＞

証券コード	企業名	市場区分	「なでしこ銘柄」選定経歴					H29 なでしこ銘柄
			H24	H25	H26	H27	H28	
5486	日立金属株式会社	東証一部						●

### ＜非鉄金属＞

証券コード	企業名	市場区分	「なでしこ銘柄」選定経歴					H29 なでしこ銘柄
			H24	H25	H26	H27	H28	
5801	古河電気工業株式会社	東証一部						●

### ＜金属製品＞

証券コード	企業名	市場区分	「なでしこ銘柄」選定経歴					H29 なでしこ銘柄
			H24	H25	H26	H27	H28	
5938	株式会社 LIXIL グループ	東証一部		●	●			●

### ＜機械＞

証券コード	企業名	市場区分	「なでしこ銘柄」選定経歴					H29 なでしこ銘柄
			H24	H25	H26	H27	H28	
6301	株式会社小松製作所	東証一部			●	●	●	●
6367	ダイキン工業株式会社	東証一部	●		●	●	●	●

### ＜電気機器＞

証券コード	企業名	市場区分	「なでしこ銘柄」選定経歴					H29 なでしこ銘柄
			H24	H25	H26	H27	H28	
6501	株式会社日立製作所	東証一部		●	●	●	●	●
6504	富士電機株式会社	東証一部				●	●	●
6645	オムロン株式会社	東証一部						●
6724	セイコーエプソン株式会社	東証一部						●

### ＜ゴム製品、輸送用機器＞

証券コード	企業名	市場区分	「なでしこ銘柄」選定経歴					H29 なでしこ銘柄
			H24	H25	H26	H27	H28	
5108	株式会社ブリヂストン	東証一部		●	●	●	●	●

### ＜精密機器＞

証券コード	企業名	市場区分	「なでしこ銘柄」選定経歴					H29 なでしこ銘柄
			H24	H25	H26	H27	H28	
7701	株式会社島津製作所	東証一部					●	●

### ＜その他製品＞

証券コード	企業名	市場区分	「なでしこ銘柄」選定経歴					H29 なでしこ銘柄
			H24	H25	H26	H27	H28	
7862	トッパン・フォームズ株式会社	東証一部		●	●	●	●	●

### ＜電気・ガス業＞

証券コード	企業名	市場区分	「なでしこ銘柄」選定経歴					H29 なでしこ銘柄
			H24	H25	H26	H27	H28	
9531	東京ガス株式会社	東証一部					●	●
9532	大阪ガス株式会社	東証一部		●	●	●	●	●

### <陸運業、倉庫・運輸関連業>

証券コード	企業名	市場区分	「なでしこ銘柄」選定経歴					H29 なでしこ銘柄
			H24	H25	H26	H27	H28	
9005	東京急行電鉄株式会社	東証一部	●	●	●	●	●	●

### <海運業、空運業>

証券コード	企業名	市場区分	「なでしこ銘柄」選定経歴					H29 なでしこ銘柄
			H24	H25	H26	H27	H28	
9201	日本航空株式会社	東証一部			●	●	●	●
9202	ANAホールディングス株式会社	東証一部		●		●	●	●

### <情報・通信業>

証券コード	企業名	市場区分	「なでしこ銘柄」選定経歴					H29 なでしこ銘柄
			H24	H25	H26	H27	H28	
4307	株式会社野村総合研究所	東証一部					●	●
9433	KDDI株式会社	東証一部	●	●	●	●	●	●
9719	SCSK株式会社	東証一部			●	●	●	●

### <卸売業>

証券コード	企業名	市場区分	「なでしこ銘柄」選定経歴					H29 なでしこ銘柄
			H24	H25	H26	H27	H28	
2768	双日株式会社	東証一部					●	●
8031	三井物産株式会社	東証一部			●	●		●
8036	株式会社日立ハイテク ノロジーズ	東証一部					●	●

### <小売業>

証券コード	企業名	市場区分	「なでしこ銘柄」選定経歴					H29 なでしこ銘柄
			H24	H25	H26	H27	H28	
2651	株式会社ローソン	東証一部		●	●	●	●	●
8252	株式会社丸井グループ	東証一部						●
8267	イオン株式会社	東証一部						●

### <銀行業>

証券コード	企業名	市場区分	「なでしこ銘柄」選定経歴					H29 なでしこ銘柄
			H24	H25	H26	H27	H28	
8331	株式会社千葉銀行	東証一部						●
8411	株式会社みずほフィナンシャルグループ	東証一部				●		●

### <証券、商品先物取引業>

証券コード	企業名	市場区分	「なでしこ銘柄」選定経歴					H29 なでしこ銘柄
			H24	H25	H26	H27	H28	
8601	株式会社大和証券グループ本社	東証一部			●	●	●	●

### <保険業、その他金融業>

証券コード	企業名	市場区分	「なでしこ銘柄」選定経歴					H29 なでしこ銘柄
			H24	H25	H26	H27	H28	
8630	SOMPOホールディングス株式会社	東証一部						●
8686	アフラック・インコーポレーテッド	東証一部 外国						●
8766	東京海上ホールディングス株式会社	東証一部		●		●		●

### <不動産業>

証券コード	企業名	市場区分	「なでしこ銘柄」選定経歴					H29 なでしこ銘柄
			H24	H25	H26	H27	H28	
8905	イオンモール株式会社	東証一部					●	●

### <サービス業>

証券コード	企業名	市場区分	「なでしこ銘柄」選定経歴					H29 なでしこ銘柄
			H24	H25	H26	H27	H28	
2130	株式会社メンバーズ	東証一部						●
2375	スリープログループ株式会社	東証二部					●	●

## 10. 「なでしこ銘柄」選定企業の取組状況

「なでしこ銘柄」に選定された企業について、女性活躍推進に関する取組状況を紹介します。

カルビー株式会社	・・・23	トッパン・フォームズ株式会社	・・・35
アサヒグループホールディングス株式会社	・・・23	東京ガス株式会社	・・・35
キリンホールディングス株式会社	・・・24	大阪ガス株式会社	・・・36
味の素株式会社	・・・24	東京急行電鉄株式会社	・・・36
石油資源開発株式会社	・・・25	日本航空株式会社	・・・37
大和ハウス工業株式会社	・・・25	A N Aホールディングス株式会社	・・・37
積水ハウス株式会社	・・・26	株式会社野村総合研究所	・・・38
帝人株式会社	・・・26	K D D I株式会社	・・・38
王子ホールディングス株式会社	・・・27	S C S K株式会社	・・・39
積水化学工業株式会社	・・・27	双日株式会社	・・・39
花王株式会社	・・・28	三井物産株式会社	・・・40
中外製薬株式会社	・・・28	株式会社日立ハイテクノロジーズ	・・・40
T O T O株式会社	・・・29	株式会社ローソン	・・・41
日立金属株式会社	・・・29	株式会社丸井グループ	・・・41
古河電気工業株式会社	・・・30	イオン株式会社	・・・42
株式会社L I X I Lグループ	・・・30	株式会社千葉銀行	・・・42
株式会社小松製作所	・・・31	株式会社みずほフィナンシャルグループ	・・・43
ダイキン工業株式会社	・・・31	株式会社大和証券グループ本社	・・・43
株式会社日立製作所	・・・32	SOMPOホールディングス株式会社	・・・44
富士電機株式会社	・・・32	アフラック・インコーポレーテッド	・・・44
オムロン株式会社	・・・33	東京海上ホールディングス株式会社	・・・45
セイコーエプソン株式会社	・・・33	イオンモール株式会社	・・・45
株式会社ブリヂストン	・・・34	株式会社メンバーズ	・・・46
株式会社島津製作所	・・・34	スリープログループ株式会社	・・・46

■ 「なでしこ銘柄」選定企業の取組状況紹介についての留意事項

- ・整理した各社の取組状況は、「『なでしこ銘柄』選定に関する女性活躍度調査」への各社回答情報を基に整理をしています。回答が無かった事項については「-」としています。
- ・各社の「取組のポイント」は調査回答および公表事項から作成しており、選定にあたっての評価には一切関係ありません。
- ・各社の回答に際しての前提は以下のとおりとしています。

<b>◆調査の回答対象企業範囲</b>
調査の回答対象企業の範囲は企業ごとに異なり、以下のいずれかの回答結果を掲載しています。 持株会社制を採用していない場合 ・ 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 持株会社制を採用している場合 ・ 事業会社単体で回答 ・ 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
<b>◆調査の回答対象・エリア</b>
回答対象エリア（地域）：日本国内を対象としています。
<b>◆偏差値</b>
・各側面の「偏差値」とは： 回答結果を元に当該企業の取り組みを得点化し、回答企業全 451 社の得点をもとに偏差値を算出したもの ・「業界平均偏差値」とは： 当該企業と同業種企業の偏差値平均
<b>◆女性活躍推進に向けた人事評価制度の見直し（取組内容）</b>
「『なでしこ銘柄』選定に関する女性活躍度調査」における以下質問について、各社が回答した選択肢に「●」を表示しています。  Q. 従業員が属性に関わらず活躍できるような人事評価や制度構築に取り組んでいますか。あてはまるものをご回答ください。（複数回答可） ※元々そのような評価制度になっている場合についても、あてはまるものをお答えください。

#### ◆注力している制度、その対象

「柔軟な勤務〈場所〉」「柔軟な勤務〈時間〉」「多様なキャリアパス」について、それぞれ「『なでしこ銘柄』選定に関する女性活躍度調査」では以下選択肢で聴取しています。※各社の結果掲載時には、選択肢文言を一部短縮して表示。  
※記載の選択肢以外の取組が「特に注力しているもの」に該当する場合は、「その他」で表示し、その内容を（ ）内に記載しています。

##### 【柔軟な勤務〈場所〉】

- 1.在宅勤務制度
- 2.モバイルワーク勤務
- 3.サテライトオフィス勤務
- 4.社員本人が勤務地を選択できる制度
- 5.勤務地（地域）無限定⇔限定への職種／コース転換制度
- 6.一定期間、転勤や異動を免除する制度

##### 【柔軟な勤務〈時間〉】

- 1.フレックスタイム制度
- 2.時差勤務制度（朝型勤務、シフト勤務等）
- 3.複数の労働時間区分設定
- 4.労働時間短縮制度（1日／週／月の所定労働時間の短縮制度） ※法律で規定されている以上のもの
- 5.時間外労働免除・制限 ※法律で規定されている以上のもの
- 6.半日単位の有給休暇制度
- 7.時間単位の有給休暇制度

##### 【多様なキャリアパス】

- 1.職種／コース（総合職⇔一般職、勤務地限定等）の転換制度
- 2.仕事量・責任範囲を、一定期間現在の職種・等級よりも限定（縮小）する転換を可能とする制度
- 3.配偶者転勤等を理由とした休職制度
- 4.自己都合退職での再雇用制度

#### ◆実績の数値

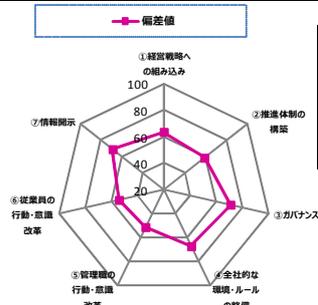
- ・「『なでしこ銘柄』選定に関する女性活躍度調査」では、実績について整数値で聴取。
- ・小数第一位まで回答した企業についても、事務局において四捨五入した数字で掲載しています。
- ・女性比率は事務局にて算出した値を掲載。小数第一位までの表示としています。

業種	証券コード	企業名	握りだそう、自然の力。 <b>Calbee</b>
水産・農林、食料品	2229	カルビー	

**取組のポイント** 勤務場所や勤務時間にとらわれず、成果で評価することで、社員の自立と成長を実現。  
「女性の活躍なしに、カルビーの将来はない」という確固たる信念のもと推進する女性活躍とダイバーシティ経営。

●偏差値（評価の側面別）

側面	偏差値	業種平均偏差値
①経営戦略への組み込み	63.5	50.4
②推進体制の構築	58.7	49.6
③ガバナンス	71.1	51.6
④全社的な環境・ルールの整備	67.2	52.0
⑤管理職の行動・意識改革	51.3	47.4
⑥従業員の行動・意識改革	54.2	50.4
⑦情報開示	68.9	49.9



●女性活躍推進に向けた人事評価制度の見直し（取組内容）

- 年齢や勤続年数を前提とした年功序列的な賃金体系を見直す仕組みの導入
- 賃金体系・人事評価制度において、時間当たり成果や生産性に対する評価を重視する仕組みの導入
- 個人の評価基準を明確にしている
- 人事評価において、複数人で評価を確認する仕組み

●注力している制度、その対象

認める制度	注力しているもの	対象
柔軟な勤務(場所)	モバイルワーク勤務	正社員全般
柔軟な勤務(時間)	フレックスタイム制度	正社員全般
多様なキャリアパス	その他（キャリアチェンジ制度（仕事・役職・海外武者修行・ベンチャー））	その他

実績	※回答対象エリアは日本国内 ※回答対象の企業範囲は企業ごとに異なる		正社員採用数		取締役数		執行役員数	管理職数
	正社員数		新卒	中途	社内取締役数	社外取締役数		
							全数	1768人
	女性	647人	16人	5人	1人	0人	5人	63人
女性比率	36.6%	33.3%	38.5%	16.7%	0.0%	33.3%	22.1%	
	平均勤続年数	男性育児休業取得率	年次有給休暇		平均残業時間/月			
	男性 17年 女性 13年	54%	平均取得率	平均取得日数	11日		15時間	
			60%					

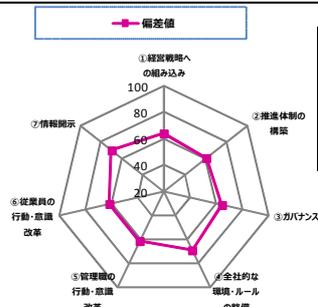
対象企業範囲：カルビー

業種	証券コード	企業名	<b>Asahi</b>
水産・農林、食料品	2502	アサヒグループホールディングス	

**取組のポイント** 社員の階層に合わせた女性活躍推進手法を実施。2017年にはグループ企業に2名の女性社長が誕生。女性が中心となり開発したヒット商品も生まれるなど、女性活躍推進が確実に企業価値向上につながっている。

●偏差値（評価の側面別）

側面	偏差値	業種平均偏差値
①経営戦略への組み込み	63.9	50.4
②推進体制の構築	60.7	49.6
③ガバナンス	64.7	51.6
④全社的な環境・ルールの整備	69.0	52.0
⑤管理職の行動・意識改革	61.3	47.4
⑥従業員の行動・意識改革	61.6	50.4
⑦情報開示	69.9	49.9



●女性活躍推進に向けた人事評価制度の見直し（取組内容）

- 年齢や勤続年数を前提とした年功序列的な賃金体系を見直す仕組みの導入
- 賃金体系・人事評価制度において、時間当たり成果や生産性に対する評価を重視する仕組みの導入
- 個人の評価基準を明確にしている
- 人事評価において、複数人で評価を確認する仕組み

●注力している制度、その対象

認める制度	注力しているもの	対象
柔軟な勤務(場所)	在宅勤務制度	正社員全般
柔軟な勤務(時間)	フレックスタイム制度	正社員全般
多様なキャリアパス	その他（スキルアップやセカンドライフ準備等のためのショートターム勤務制度）	正社員全般

実績	※回答対象エリアは日本国内 ※回答対象の企業範囲は企業ごとに異なる		正社員採用数		取締役数		執行役員数	管理職数
	正社員数		新卒	中途	社内取締役数	社外取締役数		
							全数	6417人
	女性	1151人	44人	5人	2人	1人	1人	217人
女性比率	17.9%	28.0%	9.8%	6.3%	3.4%	2.9%	8.1%	
	平均勤続年数	男性育児休業取得率	年次有給休暇		平均残業時間/月			
	男性 15年 女性 10年	59%	平均取得率	平均取得日数	12日		22時間	
			60%					

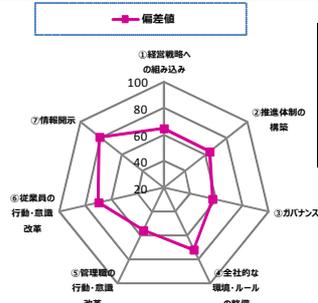
対象企業範囲：アサヒグループホールディングス、アサヒビール、アサヒ飲料、アサヒグループ食品、エルピー、アサヒカルピスウエルネス

業種	証券コード	企業名	KIRIN
水産・農林、食料品	2503	キリンホールディングス	

**取組のポイント** 「育児両立未経験者」等を対象として制約のある勤務状況を体験的に理解させる施策「なりキリンママ」を実施。性別役割分業意識を始めとするカルチャー変革を巻き起こし、会社全体の生産性の向上を目指す。

●偏差値（評価の側面別）

側面	偏差値	業種平均偏差値
①経営戦略への組み込み	64.9	50.4
②推進体制の構築	63.8	49.6
③ガバナンス	57.4	51.6
④全社的な環境・ルールの整備	71.8	52.0
⑤管理職の行動・意識改革	55.6	47.4
⑥従業員の行動・意識改革	70.1	50.4
⑦情報開示	81.4	49.9



●女性活躍推進に向けた人事評価制度の見直し（取組内容）

- 年齢や勤続年数を前提とした年功序列的な賃金体系を見直す仕組みの導入
- 賃金体系・人事評価制度において、時間当たり成果や生産性に対する評価を重視する仕組みの導入
- 個人の評価基準を明確にしている
- 人事評価において、複数人で評価を確認する仕組み

●注力している制度、その対象

認める制度	注力しているもの	対象
柔軟な勤務(場所)	在宅勤務制度	正社員全般
柔軟な勤務(時間)	その他（時間単位の部分在宅勤務等の勤務スタイル柔軟化、裁量労働制、計画年休制度）	正社員全般
多様なキャリアパス	その他（自律的キャリアパス開発を支援する必須面談助言制度や公募制度の整備）	正社員全般

実績	※回答対象エリアは日本国内 ※回答対象の企業範囲は企業ごとに異なる		正社員採用数		取締役数		執行役員数	管理職数
	正社員数	新卒	中途	社内取締役数	平均取得率	平均取得日数		
							全数	女性
	6472人	121人	9人	11人	5人	8人	2257人	
	1494人	51人	5人	4人	0人	0人	137人	
	23.1%	42.1%	55.6%	36.4%	0.0%	0.0%	6.1%	
	平均勤続年数	男性育児休業取得率	年次有給休暇		平均残業時間/月			
	男性 20年	21%	平均取得率		平均取得日数		15時間	
	女性 17年		60%		12日			

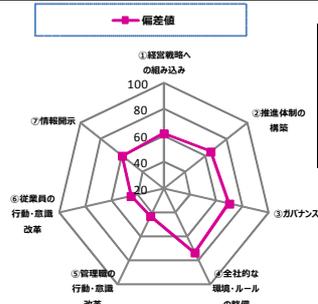
対象企業範囲：キリンホールディングス、キリン、キリンビール、キリンビバレッジ、メルシャン

業種	証券コード	企業名	味の素
水産・農林、食料品	2802	味の素	

**取組のポイント** 「最も女性が活躍する会社」を目指し多面的な施策を展開。ICTの活用で働きやすい環境を整えと共に、味の素ウーマンズカウンセラーで意識改革を促進。環境整備と意識改革の両側面から取り組む女性活躍推進。

●偏差値（評価の側面別）

側面	偏差値	業種平均偏差値
①経営戦略への組み込み	61.6	50.4
②推進体制の構築	64.7	49.6
③ガバナンス	70.3	51.6
④全社的な環境・ルールの整備	73.4	52.0
⑤管理職の行動・意識改革	43.0	47.4
⑥従業員の行動・意識改革	45.2	50.4
⑦情報開示	59.9	49.9



●女性活躍推進に向けた人事評価制度の見直し（取組内容）

- 年齢や勤続年数を前提とした年功序列的な賃金体系を見直す仕組みの導入
- 賃金体系・人事評価制度において、時間当たり成果や生産性に対する評価を重視する仕組みの導入
- 個人の評価基準を明確にしている
- 人事評価において、複数人で評価を確認する仕組み

●注力している制度、その対象

認める制度	注力しているもの	対象
柔軟な勤務(場所)	モバイルワーク勤務	正社員全般
柔軟な勤務(時間)	労働時間短縮制度（1日/週/月の所定労働時間の短縮制度）	正社員全般
多様なキャリアパス	職種/コース（総合職⇄一般職、勤務地限定等）の転換制度	正社員全般

実績	※回答対象エリアは日本国内 ※回答対象の企業範囲は企業ごとに異なる		正社員採用数		取締役数		執行役員数	管理職数
	正社員数	新卒	中途	社内取締役数	平均取得率	平均取得日数		
							全数	女性
	3459人	85人	43人	9人	6人	35人	1078人	
	1010人	40人	10人	1人	0人	2人	93人	
	29.2%	47.1%	23.3%	11.1%	0.0%	5.7%	8.6%	
	平均勤続年数	男性育児休業取得率	年次有給休暇		平均残業時間/月			
	男性 20年	26%	平均取得率		平均取得日数		19時間	
	女性 18年		89%		17日			

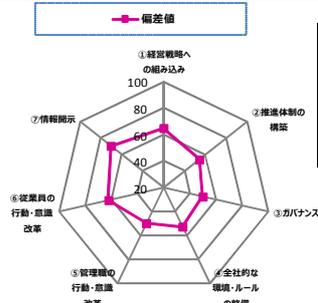
対象企業範囲：味の素

業種	証券コード	企業名	
鉱業、石油・石炭製品	1662	石油資源開発	

**取組のポイント** 男性社員の意識改革（無意識バイアスの排除）や、男性社員の育児休業や看護休暇利用への興味関心度を高める施策を実施。男性の育児休暇取得率が2015年度の2.4%から2016年度は21.1%へ急上昇した。

●偏差値（評価の側面別）

側面	偏差値	業種平均偏差値
①経営戦略への組み込み	64.9	58.7
②推進体制の構築	54.0	56.1
③ガバナンス	50.0	50.4
④全社的な環境・ルールの整備	52.7	55.1
⑤管理職の行動・意識改革	49.8	53.2
⑥従業員の行動・意識改革	62.4	53.1
⑦情報開示	70.5	62.2



●女性活躍推進に向けた人事評価制度の見直し（取組内容）

年齢や勤続年数を前提とした年功序列的な賃金体系を見直す仕組みの導入
賃金体系・人事評価制度において、時間当たり成果や生産性に対する評価を重視する仕組みの導入
個人の評価基準を明確にしている
人事評価において、複数人で評価を確認する仕組み

●注力している制度、その対象

認める制度	注力しているもの	対象
柔軟な勤務(場所)	-	-
柔軟な勤務(時間)	フレックスタイム制度	正社員全般
多様なキャリアパス	職種/コース（総合職⇄一般職、勤務地限定等）の転換制度	正社員全般

実績	※回答対象エリアは日本国内 ※回答対象の企業範囲は企業ごとに異なる		正社員採用数		取締役数		執行役員数	管理職数
	正社員数		新卒	中途	社内取締役数			
			全数	897人			34人	9人
	女性	147人	6人	0人	1人	0人	0人	15人
女性比率	16.4%	17.6%	0.0%	6.3%	0.0%	0.0%	4.5%	
	平均勤続年数	男性育児休業取得率	年次有給休暇		平均残業時間/月			
	男性 18年	21%	平均取得率	平均取得日数	14日		13時間	
	女性 15年		71%					

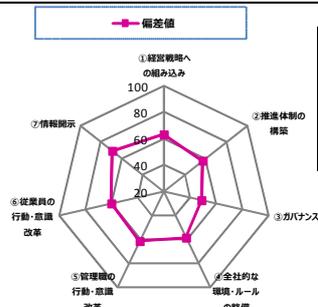
対象企業範囲：石油資源開発

業種	証券コード	企業名	
建設業	1925	大和ハウス工業	

**取組のポイント** 「増やす」「続ける」「活かす」がキーワード。女性の社外取締役登用や女性が少ない部署への女性配属などで女性を増やし、女性活躍推進の取組の継続を通じて全社的に効率的な働き方とワークライフバランスを実現。

●偏差値（評価の側面別）

側面	偏差値	業種平均偏差値
①経営戦略への組み込み	63.2	50.3
②推進体制の構築	57.4	49.4
③ガバナンス	48.9	47.1
④全社的な環境・ルールの整備	58.4	46.1
⑤管理職の行動・意識改革	61.5	49.3
⑥従業員の行動・意識改革	60.3	48.4
⑦情報開示	69.2	50.0



●女性活躍推進に向けた人事評価制度の見直し（取組内容）

年齢や勤続年数を前提とした年功序列的な賃金体系を見直す仕組みの導入	●
賃金体系・人事評価制度において、時間当たり成果や生産性に対する評価を重視する仕組みの導入	●
個人の評価基準を明確にしている	●
人事評価において、複数人で評価を確認する仕組み	

●注力している制度、その対象

認める制度	注力しているもの	対象
柔軟な勤務(場所)	モバイルワーク勤務	正社員全般
柔軟な勤務(時間)	半日単位の有給休暇制度	正社員全般
多様なキャリアパス	職種/コース（総合職⇄一般職、勤務地限定等）の転換制度	正社員全般

実績	※回答対象エリアは日本国内 ※回答対象の企業範囲は企業ごとに異なる		正社員採用数		取締役数		執行役員数	管理職数
	正社員数		新卒	中途	社内取締役数			
			全数	15725人			886人	162人
	女性	3032人	238人	37人	1人	0人	0人	100人
女性比率	19.3%	26.9%	22.8%	5.3%	0.0%	0.0%	2.8%	
	平均勤続年数	男性育児休業取得率	年次有給休暇		平均残業時間/月			
	男性 15年	33%	平均取得率	平均取得日数	10日		30時間	
	女性 10年		54%					

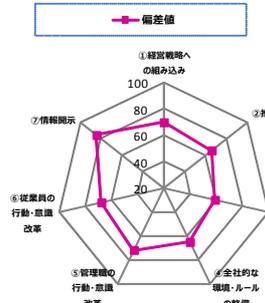
対象企業範囲：大和ハウス工業

業種	証券コード	企業名	 積水ハウス株式会社
建設業	1928	積水ハウス	

**取組のポイント** 経営トップが自らが女性管理職登用を後押し。「チャンスは公平に。つかむのは本人次第」という公正な考え方で運用する育成登用の仕組み「積水ハウス ウィメンズカレッジ」で未来の女性管理職を育成中。

●偏差値（評価の側面別）

側面	偏差値	業種平均偏差値
①経営戦略への組み込み	69.7	50.3
②推進体制の構築	65.8	49.4
③ガバナンス	59.3	47.1
④全社的な環境・ルールの整備	65.0	46.1
⑤管理職の行動・意識改革	71.7	49.3
⑥従業員の行動・意識改革	67.9	48.4
⑦情報開示	84.4	50.0



●女性活躍推進に向けた人事評価制度の見直し（取組内容）

- 年齢や勤続年数を前提とした年功序列的な賃金体系を見直す仕組みの導入
- 賃金体系・人事評価制度において、時間当たり成果や生産性に対する評価を重視する仕組みの導入
- 個人の評価基準を明確にしている
- 人事評価において、複数人で評価を確認する仕組み

●注力している制度、その対象

認める制度	注力しているもの	対象
柔軟な勤務(場所)	在宅勤務制度	正社員全般
柔軟な勤務(時間)	その他（年次有給休暇に「自分磨き休暇」等取得目的をつけた休暇の取得促進）	正社員全般
多様なキャリアパス	職種コース（総合職→一般職、勤務地限定等）の転換制度	正社員全般

実績	※回答対象エリアは日本国内 ※回答対象の企業範囲は企業ごとに異なる		正社員採用数		取締役数		執行役員数	管理職数
	正社員数		新卒	中途	社内取締役数			
			全数	女性				
	21238人	659人	266人	162人	160人	33人	5128人	
	5142人	266人	78人	0人	0人	2人	141人	
	24.2%	40.4%	29.3%	0.0%	0.0%	6.1%	2.7%	
平均勤続年数		男性育児休業取得率	年次有給休暇		平均残業時間/月			
男性	女性		平均取得率	平均取得日数				
17年	10年	71%	36%	6日	27時間			

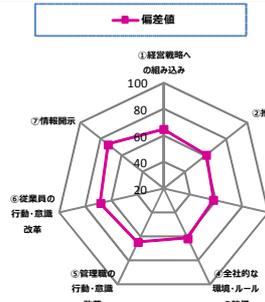
対象企業範囲：積水ハウス、積水ハウスリフォーム東日本、積水ハウスリフォーム中日本、積水ハウスリフォーム西日本、積和不動産、積和不動産関東、積和不動産関西、積和不動産中部、積和不動産中国、積和不動産東北、積和不動産九州、積和クラウドマスト、積和建設東北、積和建設札幌、積和建設東京、積和建設西東京、積和建設神奈川、積和建設埼玉、積和建設関東東、積和建設北関東、積和建設中部、積和建設静岡、積和建設新潟、積和建設信州、積和建設関西、積和建設北陸、積和建設近畿、積和建設中国、積和建設四国、積和建設九州

業種	証券コード	企業名	
繊維製品	3401	帝人	

**取組のポイント** 「配偶者海外転勤同行休職制度」を2014年に制定。確実な「復帰」と本人・職場の高い満足度を実現。社員のエンゲージメントを上げるのみならず異文化体験が職場への好影響も生んでいる。

●偏差値（評価の側面別）

側面	偏差値	業種平均偏差値
①経営戦略への組み込み	64.9	59.8
②推進体制の構築	60.7	54.7
③ガバナンス	58.0	55.1
④全社的な環境・ルールの整備	61.7	55.8
⑤管理職の行動・意識改革	64.7	55.9
⑥従業員の行動・意識改革	68.5	57.3
⑦情報開示	73.3	58.0



●女性活躍推進に向けた人事評価制度の見直し（取組内容）

- 年齢や勤続年数を前提とした年功序列的な賃金体系を見直す仕組みの導入
- 賃金体系・人事評価制度において、時間当たり成果や生産性に対する評価を重視する仕組みの導入
- 個人の評価基準を明確にしている
- 人事評価において、複数人で評価を確認する仕組み

●注力している制度、その対象

認める制度	注力しているもの	対象
柔軟な勤務(場所)	在宅勤務制度	正社員全般
柔軟な勤務(時間)	時差勤務制度（朝型勤務、シフト勤務等）	正社員全般
多様なキャリアパス	自己都合退職での再雇用制度	正社員全般

実績	※回答対象エリアは日本国内 ※回答対象の企業範囲は企業ごとに異なる		正社員採用数		取締役数		執行役員数	管理職数
	正社員数		新卒	中途	社内取締役数			
			全数	女性				
	7447人	164人	66人	10人	6人	24人	2459人	
	1494人	54人	11人	0人	0人	1人	102人	
	20.1%	32.9%	16.7%	0.0%	0.0%	4.2%	4.1%	
平均勤続年数		男性育児休業取得率	年次有給休暇		平均残業時間/月			
男性	女性		平均取得率	平均取得日数				
18年	15年	38%	82%	16日	12時間			

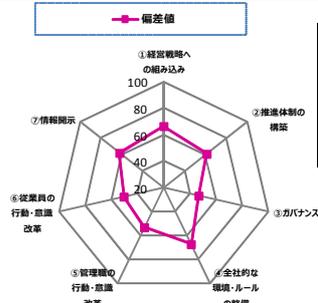
対象企業範囲：帝人、帝人ファーマ、東邦テックス、帝人フロンティア、インフコム

業種	証券コード	企業名	王子ホールディングス株式会社
パルプ・紙	3861	王子ホールディングス	

**取組のポイント** グループ全体で取り組む「働き方改革」。  
「企業の力の源泉は人材」の考え方にに基づき、一人ひとりが能力を最大限に発揮できる環境整備を実施。

●偏差値（評価の側面別）

側面	偏差値	業種平均偏差値
①経営戦略への組み込み	66.5	55.0
②推進体制の構築	61.1	56.9
③ガバナンス	46.9	44.0
④全社的な環境・ルールの整備	67.2	50.7
⑤管理職の行動・意識改革	53.2	47.1
⑥従業員の行動・意識改革	50.6	50.8
⑦情報開示	62.2	53.0



●女性活躍推進に向けた人事評価制度の見直し（取組内容）

年齢や勤続年数を前提とした年功序列的な賃金体系を見直す仕組みの導入	●
賃金体系・人事評価制度において、時間当たり成果や生産性に対する評価を重視する仕組みの導入	●
個人の評価基準を明確にしている	●
人事評価において、複数人で評価を確認する仕組み	●

●注力している制度、その対象

認める制度	注力しているもの	対象
柔軟な勤務(場所)	在宅勤務制度	正社員全般
柔軟な勤務(時間)	その他（2016年度より時間単位での保存休暇（育児・介護対象））	正社員全般
多様なキャリアパス	配偶者転勤等を理由とした休職制度	正社員全般

実績	※回答対象エリアは日本国内 ※回答対象の企業範囲は企業ごと異なる		正社員採用数		取締役数		執行役員数	管理職数
	正社員数		新卒	中途	社内取締役数			
			全数	489人			13人	22人
	女性	107人	5人	3人	0人	0人	0人	23人
女性比率	21.9%	38.5%	13.6%	0.0%	0.0%	0.0%	8.7%	
	平均勤続年数	男性育児休業取得率	年次有給休暇		平均残業時間/月			
	男性 17年 女性 13年	100%	平均取得率	平均取得日数	18日		4時間	
			94%					

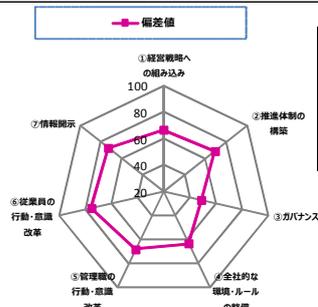
対象企業範囲：王子ホールディングス、王子マネジメントオフィス

業種	証券コード	企業名	SEKISUI
化学	4204	積水化学工業	

**取組のポイント** ダイバーシティ経営のファーストステップとして取り組む女性活躍推進。女性が活躍するために「定着と活躍」「管理職創出」の段階に分けて、上司と女性本人双方に研修を実施。合わせて組織風土改革も全社で実践中。

●偏差値（評価の側面別）

側面	偏差値	業種平均偏差値
①経営戦略への組み込み	66.5	49.7
②推進体制の構築	69.1	46.7
③ガバナンス	48.8	50.3
④全社的な環境・ルールの整備	63.3	49.3
⑤管理職の行動・意識改革	68.3	46.6
⑥従業員の行動・意識改革	75.4	49.3
⑦情報開示	73.0	48.8



●女性活躍推進に向けた人事評価制度の見直し（取組内容）

年齢や勤続年数を前提とした年功序列的な賃金体系を見直す仕組みの導入	●
賃金体系・人事評価制度において、時間当たり成果や生産性に対する評価を重視する仕組みの導入	●
個人の評価基準を明確にしている	●
人事評価において、複数人で評価を確認する仕組み	●

●注力している制度、その対象

認める制度	注力しているもの	対象
柔軟な勤務(場所)	在宅勤務制度	育児・介護等制約のある特定社員
柔軟な勤務(時間)	半日単位の有給休暇制度	正社員全般
多様なキャリアパス	職種/コース（総合職⇄一般職、勤務地限定等）の転換制度	正社員全般

実績	※回答対象エリアは日本国内 ※回答対象の企業範囲は企業ごと異なる		正社員採用数		取締役数		執行役員数	管理職数
	正社員数		新卒	中途	社内取締役数			
			全数	3396人			129人	50人
	女性	441人	40人	6人	0人	0人	0人	35人
女性比率	13.0%	31.0%	12.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.6%	
	平均勤続年数	男性育児休業取得率	年次有給休暇		平均残業時間/月			
	男性 18年 女性 14年	12%	平均取得率	平均取得日数	7日		0時間	
			37%					

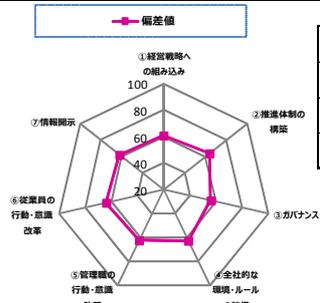
対象企業範囲：積水化学工業

業種	証券コード	企業名	 <small>自然と豊かになる暮らしを毎日。</small>
化学	4452	花王	

**取組のポイント** 経営理念、企業行動指針、サステナビリティステートメントに多様性の尊重、活用の意義と必要性を明示。女性の活躍状況等をコーポレートガバナンス報告書にも記載し、広く社会からの意見を求めさらなる改善を目指す。

●偏差値（評価の側面別）

側面	偏差値	業種平均偏差値
①経営戦略への組み込み	60.9	49.7
②推進体制の構築	64.0	46.7
③ガバナンス	56.2	50.3
④全社的な環境・ルールの整備	62.8	49.3
⑤管理職の行動・意識改革	62.3	46.6
⑥従業員の行動・意識改革	64.1	49.3
⑦情報開示	62.2	48.8



●女性活躍推進に向けた人事評価制度の見直し（取組内容）

- 年齢や勤続年数を前提とした年功序列的な賃金体系を見直す仕組みの導入
- 賃金体系・人事評価制度において、時間当たり成果や生産性に対する評価を重視する仕組みの導入
- 個人の評価基準を明確にしている
- 人事評価において、複数人で評価を確認する仕組み

●注力している制度、その対象

認める制度	注力しているもの	対象
柔軟な勤務(場所)	在宅勤務制度	育児・介護等制約のある特定社員
柔軟な勤務(時間)	フレックスタイム制度	正社員全般
多様なキャリアパス	配偶者転勤等を理由とした休職制度	正社員全般

実績	※回答対象エリアは日本国内 ※回答対象の企業範囲は企業ごとに異なる		正社員採用数		取締役数		執行役員数	管理職数
	正社員数		新卒	中途	社内取締役数			
			全数	21991人			946人	351人
女性	11130人	642人	177人	0人	0人	2人	573人	
女性比率	50.6%	67.9%	50.4%	0.0%	0.0%	9.1%	13.1%	
平均勤続年数		男性育児休業取得率	年次有給休暇		平均残業時間/月			
男性	20年		平均取得率	平均取得日数				
女性	14年	26%			55%	11日	14時間	

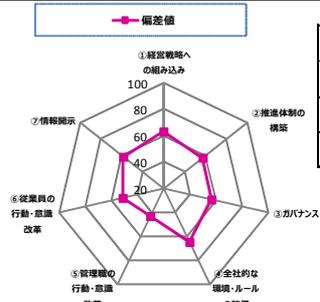
対象企業範囲：花王、花王グループカスタマーマーケティング、花王カスタマーマーケティング、カネボウ化粧品、カネボウ化粧品販売、エキップ、カネボウコスメリアン、花王プロフェッショナル・サービス、ヘルスケア・コミュニティ、花王エーカー、花王サニタリープロダクツ愛媛、花王コスメプロダクツ山形、花王製紙富士、花王ビジネスアシエ、花王ロジスティクス、花王フィールドマーケティング、消費生活研究所、花王ビオニー、伊野紙、ゴールドフルジャパン、モルトンブランドジャパン

業種	証券コード	企業名	 <small>Chugai 中外製薬</small>
医薬品	4519	中外製薬	

**取組のポイント** 女性管理職候補者を選抜し社長へ報告し、全社的に育成方針を策案。部長職後候補者に女性の選抜を最低1名義務づける等、女性管理職の人材発掘と可視化を継続的に実施。

●偏差値（評価の側面別）

側面	偏差値	業種平均偏差値
①経営戦略への組み込み	63.2	50.4
②推進体制の構築	57.4	50.0
③ガバナンス	56.8	51.5
④全社的な環境・ルールの整備	64.5	53.0
⑤管理職の行動・意識改革	43.0	50.5
⑥従業員の行動・意識改革	51.3	51.7
⑦情報開示	58.5	50.5



●女性活躍推進に向けた人事評価制度の見直し（取組内容）

- 年齢や勤続年数を前提とした年功序列的な賃金体系を見直す仕組みの導入
- 賃金体系・人事評価制度において、時間当たり成果や生産性に対する評価を重視する仕組みの導入
- 個人の評価基準を明確にしている
- 人事評価において、複数人で評価を確認する仕組み

●注力している制度、その対象

認める制度	注力しているもの	対象
柔軟な勤務(場所)	在宅勤務制度	正社員全般
柔軟な勤務(時間)	フレックスタイム制度	正社員全般
多様なキャリアパス	自己都合退職での再雇用制度	正社員全般

実績	※回答対象エリアは日本国内 ※回答対象の企業範囲は企業ごとに異なる		正社員採用数		取締役数		執行役員数	管理職数
	正社員数		新卒	中途	社内取締役数			
			全数	4888人			113人	54人
女性	1263人	44人	20人	1人	1人	0人	179人	
女性比率	25.8%	38.9%	37.0%	10.0%	14.3%	0.0%	11.3%	
平均勤続年数		男性育児休業取得率	年次有給休暇		平均残業時間/月			
男性	18年		平均取得率	平均取得日数				
女性	12年	29%			60%	13日	6時間	

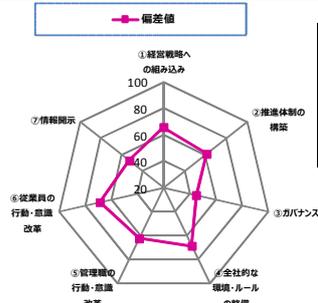
対象企業範囲：中外製薬

業種	証券コード	企業名	あしたを、もう「まいにち」に。 <b>TOTO</b>
ガラス・土石製品	5332	TOTO	

**取組のポイント** 部門別に女性管理職登用目標を設定し、各部門における女性管理職の育成促進を部門長毎に推進。全社的にワークライフバランスと女性活躍を推進し、両方の活動の相乗効果を新たな価値創造につなげている。

●偏差値（評価の側面別）

側面	偏差値	業種平均偏差値
①経営戦略への組み込み	65.9	49.4
②推進体制の構築	61.1	51.6
③ガバナンス	44.9	46.4
④全社的な環境・ルールの整備	68.6	48.4
⑤管理職の行動・意識改革	62.3	51.1
⑥従業員の行動・意識改革	68.9	49.7
⑦情報開示	52.8	49.5



●女性活躍推進に向けた人事評価制度の見直し（取組内容）

- 年齢や勤続年数を前提とした年功序列的な賃金体系を見直す仕組みの導入
- 賃金体系・人事評価制度において、時間当たり成果や生産性に対する評価を重視する仕組みの導入
- 個人の評価基準を明確にしている
- 人事評価において、複数人で評価を確認する仕組み

●注力している制度、その対象

認める制度	注力しているもの	対象
柔軟な勤務(場所)	在宅勤務制度	育児・介護等制約のある特定社員
柔軟な勤務(時間)	その他（在宅勤務制度内のスポット在宅勤務）	育児・介護等制約のある特定社員
多様なキャリアパス	配偶者転勤等を理由とした休職制度	正社員全般

実績	※回答対象エリアは日本国内 ※回答対象の企業範囲は企業ごとに異なる		正社員採用数		取締役数		執行役員数	管理職数
	正社員数		新卒	中途	社内取締役数			
			全数	7422人			138人	43人
女性	2419人	34人	14人	0人	0人	0人	176人	
女性比率	32.6%	24.6%	32.6%	0.0%	0.0%	0.0%	8.4%	
平均勤続年数		男性育児休業取得率	年次有給休暇		平均残業時間/月			
男性	20年		2%	平均取得率		平均取得日数		
女性	13年	79%		15日	21時間			

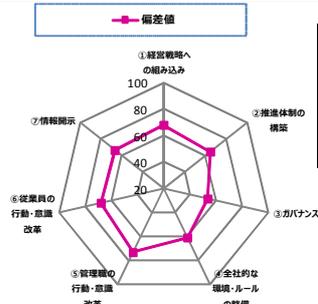
対象企業範囲：TOTO

業種	証券コード	企業名	日立金属株式会社
鉄鋼	5486	日立金属	

**取組のポイント** 管理職を対象とした研修でアンコンシャスバイアスなどの社内意識改善を行う一方で、自社事業と親和性の高い専攻の学生の在籍割合から総合職女性の採用数値目標を策定し女性社員・管理職候補の増加にも取り組む。

●偏差値（評価の側面別）

側面	偏差値	業種平均偏差値
①経営戦略への組み込み	68.0	50.2
②推進体制の構築	64.5	46.8
③ガバナンス	53.8	45.2
④全社的な環境・ルールの整備	60.8	46.7
⑤管理職の行動・意識改革	73.2	48.8
⑥従業員の行動・意識改革	68.2	47.8
⑦情報開示	66.7	50.1



●女性活躍推進に向けた人事評価制度の見直し（取組内容）

- 年齢や勤続年数を前提とした年功序列的な賃金体系を見直す仕組みの導入
- 賃金体系・人事評価制度において、時間当たり成果や生産性に対する評価を重視する仕組みの導入
- 個人の評価基準を明確にしている
- 人事評価において、複数人で評価を確認する仕組み

●注力している制度、その対象

認める制度	注力しているもの	対象
柔軟な勤務(場所)	モバイルワーク勤務	正社員全般
柔軟な勤務(時間)	フレックスタイム制度	正社員全般
多様なキャリアパス	その他（社内フリーエージェント制度「マイチャレンジ」）	正社員全般

実績	※回答対象エリアは日本国内 ※回答対象の企業範囲は企業ごとに異なる		正社員採用数		取締役数		執行役員数	管理職数
	正社員数		新卒	中途	社内取締役数			
			全数	5858人			111人	91人
女性	617人	13人	8人	1人	0人	-	12人	
女性比率	10.5%	11.7%	8.8%	5.0%	0.0%	-	1.1%	
平均勤続年数		男性育児休業取得率	年次有給休暇		平均残業時間/月			
男性	21年		1%	平均取得率		平均取得日数		
女性	20年	48%		10日	30時間			

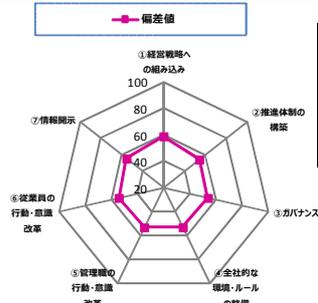
対象企業範囲：日立金属

業種	証券コード	企業名	<b>古河電工</b>
非鉄金属	5801	古河電気工業	

**取組のポイント** 「組織風土改革」と「ワークスタイル変革」の2軸での活動を展開。社員の意識と働く環境を整えるほか、新卒女性の採用比率増加、女性のキャリア採用に積極的に取り組み、女性社員の母数を増やしている。

●偏差値（評価の側面別）

側面	偏差値	業種平均偏差値
①経営戦略への組み込み	58.9	48.8
②推進体制の構築	54.0	47.2
③ガバナンス	54.0	46.0
④全社的な環境・ルールの整備	53.0	47.3
⑤管理職の行動・意識改革	53.2	48.7
⑥従業員の行動・意識改革	54.5	47.7
⑦情報開示	55.4	50.4



●女性活躍推進に向けた人事評価制度の見直し（取組内容）

- 年齢や勤続年数を前提とした年功序列的な賃金体系を見直す仕組みの導入
- 賃金体系・人事評価制度において、時間当たり成果や生産性に対する評価を重視する仕組みの導入
- 個人の評価基準を明確にしている
- 人事評価において、複数人で評価を確認する仕組み

●注力している制度、その対象

認める制度	注力しているもの	対象
柔軟な勤務(場所)	モバイルワーク勤務	正社員全般
柔軟な勤務(時間)	フレックスタイム制度	その他
多様なキャリアパス	自己都合退職での再雇用制度	正社員全般

実績	※回答対象エリアは日本国内 ※回答対象の企業範囲は企業ごとに異なる		正社員採用数		取締役		執行役員数	管理職数
	正社員数	新卒	中途	社内取締役数	社内取締役数			
						全数		
全数	3651人	107人	16人	12人	8人	21人	937人	
女性	313人	31人	2人	0人	0人	1人	26人	
女性比率	8.6%	29.0%	12.5%	0.0%	0.0%	4.8%	2.8%	
平均勤続年数	男性 20年 女性 20年	男性育児休業取得率 7%	年次有給休暇		平均取得率 57%	平均取得日数 14日	平均残業時間/月 22時間	

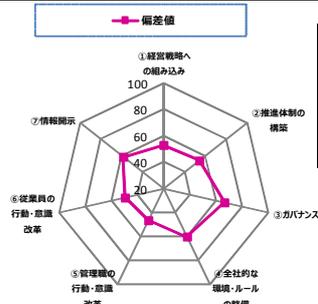
対象企業範囲：古河電気工業

業種	証券コード	企業名	<b>LIXIL</b> Link to Good Living
金属製品	5938	LIXILグループ	

**取組のポイント** すべてのワーキングマザーが自身の能力を十分に発揮できる文化・風土を当たり前として定着させるためにサポート施策を策定。妊娠時点から復職後約3ヵ月までの期間に本人と上司双方が取り組む施策はどちらにも好評。

●偏差値（評価の側面別）

側面	偏差値	業種平均偏差値
①経営戦略への組み込み	53.0	44.5
②推進体制の構築	54.0	49.9
③ガバナンス	66.6	49.0
④全社的な環境・ルールの整備	60.1	46.5
⑤管理職の行動・意識改革	46.4	45.7
⑥従業員の行動・意識改革	49.6	44.7
⑦情報開示	58.6	47.1



●女性活躍推進に向けた人事評価制度の見直し（取組内容）

- 年齢や勤続年数を前提とした年功序列的な賃金体系を見直す仕組みの導入
- 賃金体系・人事評価制度において、時間当たり成果や生産性に対する評価を重視する仕組みの導入
- 個人の評価基準を明確にしている
- 人事評価において、複数人で評価を確認する仕組み

●注力している制度、その対象

認める制度	注力しているもの	対象
柔軟な勤務(場所)	在宅勤務制度	育児・介護等制約のある特定社員
柔軟な勤務(時間)	時間単位の有給休暇制度	正社員全般
多様なキャリアパス	その他（出産・育児・介護等を理由とした退職者の再雇用制度）	正社員全般

実績	※回答対象エリアは日本国内 ※回答対象の企業範囲は企業ごとに異なる		正社員採用数		取締役		執行役員数	管理職数
	正社員数	新卒	中途	社内取締役数	社内取締役数			
						全数		
全数	16513人	245人	55人	8人	8人	-	2462人	
女性	3874人	73人	15人	2人	2人	-	168人	
女性比率	23.5%	29.8%	27.3%	25.0%	25.0%	-	6.8%	
平均勤続年数	男性 20年 女性 16年	男性育児休業取得率 37%	年次有給休暇		平均取得率 49%	平均取得日数 9日	平均残業時間/月 24時間	

対象企業範囲：LIXIL

業種	証券コード	企業名	<b>KOMATSU</b>
機械	6301	小松製作所	

**取組のポイント** 全社統一の環境整備ガイドラインを作成。製造現場でのトイレ、休憩室等のコーポレイティブ設備の設置目安などを示し、女性が活躍する基盤整備を実現。女性社員の採用比率を定め、女性社員の増加にも取り組んでいる。

●偏差値（評価の側面別）

側面	偏差値	業種平均偏差値
①経営戦略への組み込み	67.0	47.7
②推進体制の構築	60.7	47.8
③ガバナンス	56.2	45.5
④全社的な環境・ルールの整備	57.4	44.6
⑤管理職の行動・意識改革	63.4	48.0
⑥従業員の行動・意識改革	60.6	47.6
⑦情報開示	61.7	47.6

●女性活躍推進に向けた人事評価制度の見直し（取組内容）

年齢や勤続年数を前提とした年功序列的な賃金体系を見直す仕組みの導入	●
賃金体系・人事評価制度において、時間当たり成果や生産性に対する評価を重視する仕組みの導入	●
個人の評価基準を明確にしている	●
人事評価において、複数人で評価を確認する仕組み	●

●注力している制度、その対象

認める制度	注力しているもの	対象
柔軟な勤務(場所)	在宅勤務制度	育児・介護等制約のある特定社員
柔軟な勤務(時間)	フレックスタイム制度	正社員全般
多様なキャリアパス	職種/コース（総合職→一般職、勤務地限定等）の転換制度	正社員全般

実績	※回答対象エリアは日本国内 ※回答対象の企業範囲は企業ごとに異なる		正社員採用数		取締役数		執行役員数	管理職数
	正社員数		新卒	中途	社内取締役数			
			全数	10371人			256人	24人
女性	1168人	62人	15人	0人	0人	2人	78人	
女性比率	11.3%	24.2%	62.5%	0.0%	0.0%	4.2%	4.7%	
平均勤続年数		男性育児休業取得率	年次有給休暇		平均残業時間/月			
男性	15年		2%	平均取得率		平均取得日数		
女性	12年	96%		19日	23時間			

対象企業範囲：小松製作所

業種	証券コード	企業名	<b>DAIKIN</b>
機械	6367	ダイキン工業	

**取組のポイント** 女性部下を持つ管理職・リーダー層向けに、男女の違いを正しく理解した上で、女性部下の育成・マネジメントを考えるためのマネジメント研修を実施。経営トップのコミットのもと、全社的な意識改革に取り組む。

●偏差値（評価の側面別）

側面	偏差値	業種平均偏差値
①経営戦略への組み込み	69.2	47.7
②推進体制の構築	65.8	47.8
③ガバナンス	54.9	45.5
④全社的な環境・ルールの整備	58.7	44.6
⑤管理職の行動・意識改革	75.4	48.0
⑥従業員の行動・意識改革	62.4	47.6
⑦情報開示	70.6	47.6

●女性活躍推進に向けた人事評価制度の見直し（取組内容）

年齢や勤続年数を前提とした年功序列的な賃金体系を見直す仕組みの導入	●
賃金体系・人事評価制度において、時間当たり成果や生産性に対する評価を重視する仕組みの導入	●
個人の評価基準を明確にしている	●
人事評価において、複数人で評価を確認する仕組み	●

●注力している制度、その対象

認める制度	注力しているもの	対象
柔軟な勤務(場所)	在宅勤務制度	育児・介護等制約のある特定社員
柔軟な勤務(時間)	その他（裁量労働制）	その他
多様なキャリアパス	その他（中途採用として再雇用）	その他

実績	※回答対象エリアは日本国内 ※回答対象の企業範囲は企業ごとに異なる		正社員採用数		取締役数		執行役員数	管理職数
	正社員数		新卒	中途	社内取締役数			
			全数	8128人			282人	52人
女性	1232人	100人	5人	1人	0人	0人	47人	
女性比率	15.2%	35.5%	9.6%	9.1%	0.0%	0.0%	4.4%	
平均勤続年数		男性育児休業取得率	年次有給休暇		平均残業時間/月			
男性	17年		50%	平均取得率		平均取得日数		
女性	11年	97%		21日	17時間			

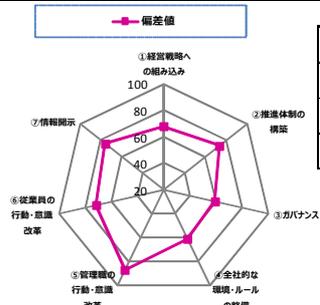
対象企業範囲：ダイキン工業

業種	証券コード	企業名	 Inspire the Next
電気機器	6501	日立製作所	

**取組のポイント** 取締役会のメンバーの多様化を推進。多様な視点を経営へ反映させガバナンスの強化を図っている。働き方改革に関する社内での数値目標も設定し、個人・職場単位での働き方の見直しに取り組んでいる。

●偏差値（評価の側面別）

側面	偏差値	業種平均偏差値
①経営戦略への組み込み	68.0	50.9
②推進体制の構築	73.1	50.4
③ガバナンス	59.3	49.7
④全社的な環境・ルールの整備	60.9	48.9
⑤管理職の行動・意識改革	87.1	51.2
⑥従業員の行動・意識改革	71.6	50.9
⑦情報開示	75.9	50.2



●女性活躍推進に向けた人事評価制度の見直し（取組内容）

- 年齢や勤続年数を前提とした年功序列的な賃金体系を見直す仕組みの導入
- 賃金体系・人事評価制度において、時間当たり成果や生産性に対する評価を重視する仕組みの導入
- 個人の評価基準を明確にしている
- 人事評価において、複数人で評価を確認する仕組み

●注力している制度、その対象

認める制度	注力しているもの	対象
柔軟な勤務(場所)	サテライトオフィス勤務	正社員全般
柔軟な勤務(時間)	その他（裁量労働勤務制度、「タイム&ロケーションフレック」の推進）	正社員全般
多様なキャリアパス	その他（キャリア開発支援プログラム、社内FA制度、自己再開発休暇制度等）	正社員全般

実績	※回答対象エリアは日本国内 ※回答対象の企業範囲は企業ごとに異なる		正社員採用数		取締役数		執行役員数	管理職数
	正社員数		新卒	中途	社内取締役数			
							全数	35631人
	女性	5710人	162人	15人	2人	0人	-	509人
女性比率	16.0%	26.3%	10.9%	4.2%	0.0%	-	4.1%	
	平均勤続年数	男性育児休業取得率	年次有給休暇		平均残業時間/月			
	男性 19年	26%	平均取得率	平均取得日数	16日		18時間	
	女性 16年		68%	16日				

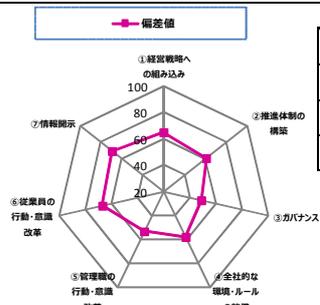
対象企業範囲：日立製作所

業種	証券コード	企業名	 Innovating Energy Technology
電気機器	6504	富士電機	

**取組のポイント** 入社時から入社後のキャリアアップ、その後の様々なライフイベントとの両立支援、職場の風土改革の推進など個々それぞれの取り組みを有機的に結びつけることで実現する女性活躍推進。

●偏差値（評価の側面別）

側面	偏差値	業種平均偏差値
①経営戦略への組み込み	64.9	50.9
②推進体制の構築	60.7	50.4
③ガバナンス	48.9	49.7
④全社的な環境・ルールの整備	58.0	48.9
⑤管理職の行動・意識改革	53.2	51.2
⑥従業員の行動・意識改革	67.0	50.9
⑦情報開示	69.3	50.2



●女性活躍推進に向けた人事評価制度の見直し（取組内容）

- 年齢や勤続年数を前提とした年功序列的な賃金体系を見直す仕組みの導入
- 賃金体系・人事評価制度において、時間当たり成果や生産性に対する評価を重視する仕組みの導入
- 個人の評価基準を明確にしている
- 人事評価において、複数人で評価を確認する仕組み

●注力している制度、その対象

認める制度	注力しているもの	対象
柔軟な勤務(場所)	サテライトオフィス勤務	正社員全般
柔軟な勤務(時間)	労働時間短縮制度（1日/週/月の所定労働時間の短縮制度）	育児・介護等制約のある特定社員
多様なキャリアパス	配偶者転勤等を理由とした休職制度	正社員全般

実績	※回答対象エリアは日本国内 ※回答対象の企業範囲は企業ごとに異なる		正社員採用数		取締役数		執行役員数	管理職数
	正社員数		新卒	中途	社内取締役数			
							全数	10720人
	女性	1187人	33人	5人	0人	0人	0人	48人
女性比率	11.1%	11.8%	10.4%	0.0%	0.0%	0.0%	1.9%	
	平均勤続年数	男性育児休業取得率	年次有給休暇		平均残業時間/月			
	男性 20年	66%	平均取得率	平均取得日数	14日		22時間	
	女性 19年		58%	14日				

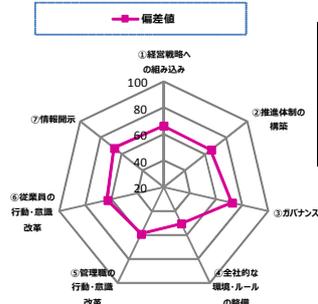
対象企業範囲：富士電機、富士電機機器制御、富士オフィス&ライバーズ、富士電機ITセンター、富士電機フィアス、富士一級建築士事務所、富士電機フロンティア

業種	証券コード	企業名	OMRON
電気機器	6645	オムロン	

**取組のポイント** 女性活躍を進めるための具体的な目標と行動計画を策定し、社内外に公表。  
キャリア支援と両立支援の二つの軸を同時に実行していくことで多様なロールモデルを育成中。

●偏差値（評価の側面別）

側面	偏差値	業種平均偏差値
①経営戦略への組み込み	66.4	50.9
②推進体制の構築	65.4	50.4
③ガバナンス	72.4	49.7
④全社的な環境・ルールの整備	50.3	48.9
⑤管理職の行動・意識改革	59.0	51.2
⑥従業員の行動・意識改革	63.0	50.9
⑦情報開示	67.3	50.2



●女性活躍推進に向けた人事評価制度の見直し（取組内容）

年齢や勤続年数を前提とした年功序列的な賃金体系を見直す仕組みの導入	●
賃金体系・人事評価制度において、時間当たり成果や生産性に対する評価を重視する仕組みの導入	●
個人の評価基準を明確にしている	●
人事評価において、複数人で評価を確認する仕組み	●

●注力している制度、その対象

認める制度	注力しているもの	対象
柔軟な勤務(場所)	勤務地（地域）無限定⇄限定への職種/コース転換制度	育児・介護等制約のある特定社員
柔軟な勤務(時間)	フレックスタイム制度	正社員全般
多様なキャリアパス	職種/コース（総合職⇄一般職、勤務地限定等）の転換制度	育児・介護等制約のある特定社員

実績

	正社員数	正社員採用数		取締役数		執行役員数	管理職数
		新卒	中途	社内取締役数	社外取締役数		
全数	12017人	152人	92人	8人	5人	22人	1615人
女性	2510人	45人	-	1人	0人	1人	53人
女性比率	20.9%	29.6%	-	12.5%	0.0%	4.5%	3.3%

	平均勤続年数	男性育児休業取得率	年次有給休暇		平均残業時間/月
			平均取得率	平均取得日数	
男性	19年	1%	70%	17日	20時間
女性	15年				

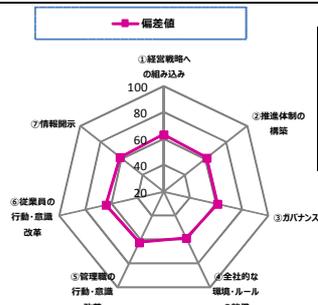
対象企業範囲：オムロン、オムロン直方、オムロンスイッチアンドデバイス、オムロンアミューズメント、オムロンフィールドエンジニアング、オムロン山陽、オムロンレーアンドデバイス、オムロンレーザフロント、オムロンヘルスケアマーケティング、オムロン阿蘇、オムロンプレジジョンテクノロジー、オムロンファイナンス、オムロンヘルスケア、オムロンソフトウェア、オムロンオートモティブエレクトロニクス、オムロンソーシアルソリューションズ、オムロン太陽、オムロン関西制御機器、エフ・イー・アネクス、オムロンマーケティング、S Kソリューション、エフ・イー・テック、オムロンフィールドエンジニアング西日本、オムロン住倉ロジスティクス、薬電社、オムロンフィールドエンジニアング九州、オムロンフィールドエンジニアング北海道、オムロンベンチャー、ピーマック・ジャパコ、オムロンレジットサービス、オムロンビジネスソリューションズ、オムロン京都太陽、ヒューマンネガティブ研究所、オムロンエースト、オムロンフィールドエンジニアング、オムロンパーソネル

業種	証券コード	企業名	EPSON EXCEED YOUR VISION
電気機器	6724	セイコーエプソン	

**取組のポイント** 多様な人材が活躍するための取り組みとして、女性活躍推進プロジェクトを設置しキャリア支援と両立支援双方から様々な施策を実施している。管理職育成に向け研修のほか、社員同士のネットワーク構築支援を行っている。

●偏差値（評価の側面別）

側面	偏差値	業種平均偏差値
①経営戦略への組み込み	63.2	50.9
②推進体制の構築	61.1	50.4
③ガバナンス	61.2	49.7
④全社的な環境・ルールの整備	58.7	48.9
⑤管理職の行動・意識改革	62.3	51.2
⑥従業員の行動・意識改革	64.4	50.9
⑦情報開示	62.0	50.2



●女性活躍推進に向けた人事評価制度の見直し（取組内容）

年齢や勤続年数を前提とした年功序列的な賃金体系を見直す仕組みの導入	●
賃金体系・人事評価制度において、時間当たり成果や生産性に対する評価を重視する仕組みの導入	●
個人の評価基準を明確にしている	●
人事評価において、複数人で評価を確認する仕組み	●

●注力している制度、その対象

認める制度	注力しているもの	対象
柔軟な勤務(場所)	在宅勤務制度	育児・介護等制約のある特定社員
柔軟な勤務(時間)	時間外労働免除・制限	正社員全般
多様なキャリアパス	その他（育児短時間などの制約社員へ現状に見合った目標管理設定をする）	正社員全般

実績

	正社員数	正社員採用数		取締役数		執行役員数	管理職数
		新卒	中途	社内取締役数	社外取締役数		
全数	10852人	293人	136人	11人	6人	21人	807人
女性	1805人	57人	16人	2人	0人	0人	17人
女性比率	16.6%	19.5%	11.8%	18.2%	0.0%	0.0%	2.1%

	平均勤続年数	男性育児休業取得率	年次有給休暇		平均残業時間/月
			平均取得率	平均取得日数	
男性	19年	6%	60%	11日	2時間
女性	22年				

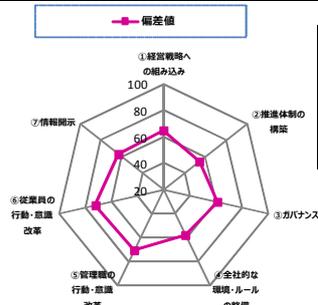
対象企業範囲：セイコーエプソン

業種	証券コード	企業名	
ゴム製品、輸送用機器	5108	ブリヂストン	

**取組のポイント** 女性リーダー育成目標の達成に向け、第二期プログラムをスタート。部門と人事が一体化し『自分らしいキャリア形成』をサポート。

●偏差値（評価の側面別）

側面	偏差値	業種平均偏差値
①経営戦略への組み込み	64.9	49.8
②推進体制の構築	54.0	48.6
③ガバナンス	61.2	47.8
④全社的な環境・ルールの整備	57.8	47.9
⑤管理職の行動・意識改革	70.7	50.3
⑥従業員の行動・意識改革	72.3	50.3
⑦情報開示	63.2	48.9



●女性活躍推進に向けた人事評価制度の見直し（取組内容）

年齢や勤続年数を前提とした年功序列的な賃金体系を見直す仕組みの導入	
賃金体系・人事評価制度において、時間当たり成果や生産性に対する評価を重視する仕組みの導入	
個人の評価基準を明確にしている	●
人事評価において、複数人で評価を確認する仕組み	●

●注力している制度、その対象

認める制度	注力しているもの	対象
柔軟な勤務(場所)	在宅勤務制度	正社員全般
柔軟な勤務(時間)	労働時間短縮制度（1日/週/月の所定労働時間の短縮制度）	正社員全般
多様なキャリアパス	職種/コース（総合職→一般職、勤務地限定等）の転換制度	正社員全般

実績	※回答対象エリアは日本国内 ※回答対象の企業範囲は企業ごとに異なる		正社員採用数		取締役数		執行役員数	管理職数
	正社員数	新卒	中途	社内取締役数	社外取締役数			
	全数	13617人	124人	194人	19人	4人	27人	1199人
女性	1160人	35人	22人	2人	0人	0人	25人	
女性比率	8.5%	28.2%	11.3%	10.5%	0.0%	0.0%	2.1%	
平均勤続年数	男性 14年 女性 13年	男性育児休業取得率 2%	年次有給休暇		平均残業時間/月			
			平均取得率 76%	平均取得日数 15日	22時間			

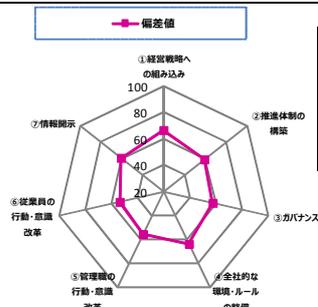
対象企業範囲：ブリヂストン

業種	証券コード	企業名	
精密機器	7701	島津製作所	

**取組のポイント** 女性活躍推進をベースとしたダイバーシティ推進の重要なテーマの一つとして、働き方改革を通じたキャリアアップを強化。社長発信のもと月・水・金をリフレッシュ・デーとし個人の能力を高める支援を行っている。

●偏差値（評価の側面別）

側面	偏差値	業種平均偏差値
①経営戦略への組み込み	66.5	50.2
②推進体制の構築	59.1	53.6
③ガバナンス	57.7	54.0
④全社的な環境・ルールの整備	63.7	53.4
⑤管理職の行動・意識改革	55.6	47.6
⑥従業員の行動・意識改革	53.7	47.5
⑦情報開示	60.9	54.7



●女性活躍推進に向けた人事評価制度の見直し（取組内容）

年齢や勤続年数を前提とした年功序列的な賃金体系を見直す仕組みの導入	●
賃金体系・人事評価制度において、時間当たり成果や生産性に対する評価を重視する仕組みの導入	●
個人の評価基準を明確にしている	●
人事評価において、複数人で評価を確認する仕組み	●

●注力している制度、その対象

認める制度	注力しているもの	対象
柔軟な勤務(場所)	在宅勤務制度	育児・介護等制約のある特定社員
柔軟な勤務(時間)	フレックスタイム制度	正社員全般
多様なキャリアパス	配偶者転勤等理由とした休職制度	正社員全般

実績	※回答対象エリアは日本国内 ※回答対象の企業範囲は企業ごとに異なる		正社員採用数		取締役数		執行役員数	管理職数
	正社員数	新卒	中途	社内取締役数	社外取締役数			
	全数	3572人	98人	23人	9人	6人	22人	813人
女性	579人	30人	8人	1人	0人	0人	12人	
女性比率	16.2%	30.6%	34.8%	11.1%	0.0%	0.0%	1.5%	
平均勤続年数	男性 18年 女性 16年	男性育児休業取得率 5%	年次有給休暇		平均残業時間/月			
			平均取得率 78%	平均取得日数 16日	7時間			

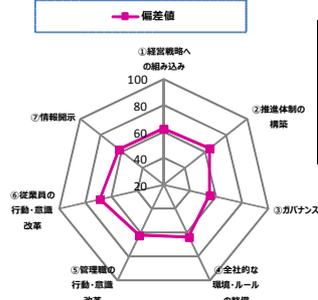
対象企業範囲：島津製作所

業種	証券コード	企業名	<b>TOPPAN FORMS</b>
その他製品	7862	トッパン・フォームズ	

**取組のポイント** 子どもが産まれた男性社員の上司に、部下の仕事量を適正化し育児休業取得を促すよう働きかけを開始。部署内で仕事の見える化、効率化を進めて男性が休めるようにし、取得率が大幅に向上。

●偏差値（評価の側面別）

側面	偏差値	業種平均偏差値
①経営戦略への組み込み	62.2	49.7
②推進体制の構築	64.0	51.6
③ガバナンス	55.5	49.0
④全社的な環境・ルールの整備	63.6	50.8
⑤管理職の行動・意識改革	62.3	52.3
⑥従業員の行動・意識改革	68.9	53.2
⑦情報開示	62.6	49.2



●女性活躍推進に向けた人事評価制度の見直し（取組内容）

- 年齢や勤続年数を前提とした年功序列的な賃金体系を見直す仕組みの導入
- 賃金体系・人事評価制度において、時間当たり成果や生産性に対する評価を重視する仕組みの導入
- 個人の評価基準を明確にしている
- 人事評価において、複数人で評価を確認する仕組み

●注力している制度、その対象

認める制度	注力しているもの	対象
柔軟な勤務(場所)	モバイルワーク勤務	その他
柔軟な勤務(時間)	フレックスタイム制度	正社員全般
多様なキャリアパス	自己都合退職での再雇用制度	正社員全般

実績	※回答対象エリアは日本国内 ※回答対象の企業範囲は企業ごとに異なる		正社員採用数		取締役		執行役員数	管理職数
	正社員数		新卒	中途	社内取締役数			
			全数	1805人			79人	12人
女性	389人	34人	2人	1人	0人	0人	35人	
女性比率	21.6%	43.0%	16.7%	9.1%	0.0%	0.0%	5.3%	
平均勤続年数		男性育児休業取得率	年次有給休暇		平均残業時間/月			
男性	21年		81%	平均取得率		平均取得日数		
女性	12年	50%		10日	28時間			

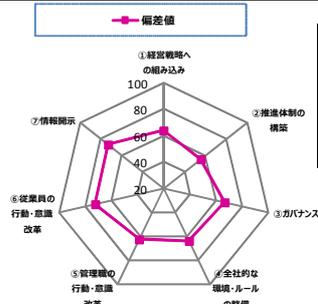
対象企業範囲：トッパン・フォームズ

業種	証券コード	企業名	<b>TOKYO GAS</b>
電気・ガス業	9531	東京ガス	

**取組のポイント** 経営トップのコミットメントを全社に発信し、中期経営計画にも人材基盤強化策としてダイバーシティ推進を記載。各種制度の整備や意識啓発、組織風土の醸成を地道に行い、女性活躍を推進。

●偏差値（評価の側面別）

側面	偏差値	業種平均偏差値
①経営戦略への組み込み	63.8	52.5
②推進体制の構築	55.6	52.2
③ガバナンス	66.8	52.2
④全社的な環境・ルールの整備	63.7	46.5
⑤管理職の行動・意識改革	62.3	55.0
⑥従業員の行動・意識改革	72.4	54.2
⑦情報開示	73.2	52.5



●女性活躍推進に向けた人事評価制度の見直し（取組内容）

- 年齢や勤続年数を前提とした年功序列的な賃金体系を見直す仕組みの導入
- 賃金体系・人事評価制度において、時間当たり成果や生産性に対する評価を重視する仕組みの導入
- 個人の評価基準を明確にしている
- 人事評価において、複数人で評価を確認する仕組み

●注力している制度、その対象

認める制度	注力しているもの	対象
柔軟な勤務(場所)	在宅勤務制度	正社員全般
柔軟な勤務(時間)	フレックスタイム制度	正社員全般
多様なキャリアパス	配偶者転勤等を理由とした退職制度	正社員全般

実績	※回答対象エリアは日本国内 ※回答対象の企業範囲は企業ごとに異なる		正社員採用数		取締役		執行役員数	管理職数
	正社員数		新卒	中途	社内取締役数			
			全数	7604人			251人	14人
女性	1086人	57人	2人	1人	0人	1人	202人	
女性比率	14.3%	22.7%	14.3%	9.1%	0.0%	3.4%	6.8%	
平均勤続年数		男性育児休業取得率	年次有給休暇		平均残業時間/月			
男性	20年		69%	平均取得率		平均取得日数		
女性	19年	78%		16日	17時間			

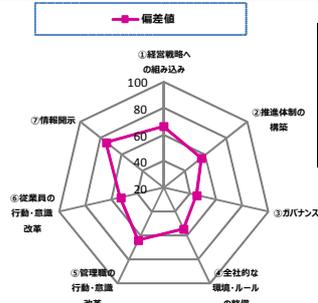
対象企業範囲：東京ガス

業種	証券コード	企業名	大阪ガス
電気・ガス業	9532	大阪ガス	

**取組のポイント** 女性総合職を対象に、キャリア意識の醸成と人脈形成を目的にメンタリングプログラムを継続実施。社内・社外の女性社員間のネットワーク形成も支援し、モチベーションダウン、キャリアダウンの予防に取り組んでいる。

●偏差値（評価の側面別）

側面	偏差値	業種平均偏差値
①経営戦略への組み込み	66.5	52.5
②推進体制の構築	56.0	52.2
③ガバナンス	45.4	52.2
④全社的な環境・ルールの整備	54.5	46.5
⑤管理職の行動・意識改革	63.7	55.0
⑥従業員の行動・意識改革	53.0	54.2
⑦情報開示	75.0	52.5



●女性活躍推進に向けた人事評価制度の見直し（取組内容）

年齢や勤続年数を前提とした年功序列的な賃金体系を見直す仕組みの導入	
賃金体系・人事評価制度において、時間当たり成果や生産性に対する評価を重視する仕組みの導入	
個人の評価基準を明確にしている	●
人事評価において、複数人で評価を確認する仕組み	

●注力している制度、その対象

認める制度	注力しているもの	対象
柔軟な勤務(場所)	サテライトオフィス勤務	正社員全般
柔軟な勤務(時間)	労働時間短縮制度（1日/週/月の所定労働時間の短縮制度）	育児・介護等制約のある特定社員
多様なキャリアパス	配偶者転勤等を理由とした休職制度	正社員全般

実績	※回答対象エリアは日本国内 ※回答対象の企業範囲は企業ごとに異なる		正社員採用数		取締役数		執行役員数	管理職数
	正社員数		新卒	中途	社内取締役数			
			全数	5731人			127人	0人
	女性	863人	21人	0人	0人	0人	0人	10人
女性比率	15.1%	16.5%	-	0.0%	0.0%	0.0%	2.7%	
	平均勤続年数	男性育児休業取得率	年次有給休暇		平均残業時間/月			
	男性 19年 女性 22年	1%	平均取得率	平均取得日数	18日		16時間	
			90%					

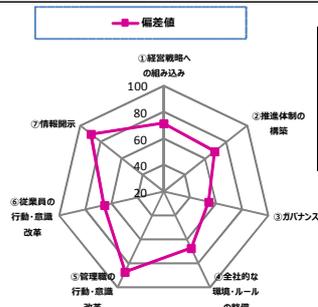
対象企業範囲：大阪ガス

業種	証券コード	企業名	東急電鉄
陸運業、倉庫・運輸関連業	9005	東京急行電鉄	

**取組のポイント** 女性活躍推進には働き方改革と女性自身のマインドアップが不可欠として、全社員の働く時間と場所の柔軟性の拡充を目的とした制度整備、経営トップと女性社員のコミュニケーションの促進を行っている。

●偏差値（評価の側面別）

側面	偏差値	業種平均偏差値
①経営戦略への組み込み	71.3	52.2
②推進体制の構築	68.5	49.6
③ガバナンス	54.5	51.3
④全社的な環境・ルールの整備	67.2	44.4
⑤管理職の行動・意識改革	87.1	50.9
⑥従業員の行動・意識改革	65.4	48.3
⑦情報開示	89.8	54.7



●女性活躍推進に向けた人事評価制度の見直し（取組内容）

年齢や勤続年数を前提とした年功序列的な賃金体系を見直す仕組みの導入	●
賃金体系・人事評価制度において、時間当たり成果や生産性に対する評価を重視する仕組みの導入	●
個人の評価基準を明確にしている	●
人事評価において、複数人で評価を確認する仕組み	●

●注力している制度、その対象

認める制度	注力しているもの	対象
柔軟な勤務(場所)	サテライトオフィス勤務	正社員全般
柔軟な勤務(時間)	時差勤務制度（朝型勤務、シフト勤務等）	正社員全般
多様なキャリアパス	その他（キャリアアドバイザー面談の実施）	正社員全般

実績	※回答対象エリアは日本国内 ※回答対象の企業範囲は企業ごとに異なる		正社員採用数		取締役数		執行役員数	管理職数
	正社員数		新卒	中途	社内取締役数			
			全数	4402人			158人	27人
	女性	688人	31人	5人	1人	0人	0人	15人
女性比率	15.6%	19.6%	18.5%	5.6%	0.0%	0.0%	5.3%	
	平均勤続年数	男性育児休業取得率	年次有給休暇		平均残業時間/月			
	男性 20年 女性 10年	34%	平均取得率	平均取得日数	17日		30時間	
			87%					

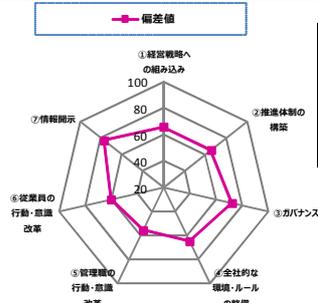
対象企業範囲：東京急行電鉄

業種	証券コード	企業名	
海運業、空運業	9201	日本航空	

**取組のポイント** ダイバーシティ推進が重要な経営課題の一つであることのトップメッセージを全社員向けに毎年発信。管理職への理解を促進する研修を行う一方で、「JALなでしこポル」で女性本人のキャリア育成意識も醸成。

●偏差値（評価の側面別）

側面	偏差値	業種平均偏差値
①経営戦略への組み込み	65.9	55.5
②推進体制の構築	65.4	56.9
③ガバナンス	72.5	57.7
④全社的な環境・ルールの整備	64.8	61.7
⑤管理職の行動・意識改革	55.6	56.6
⑥従業員の行動・意識改革	60.3	52.2
⑦情報開示	77.1	58.4



●女性活躍推進に向けた人事評価制度の見直し（取組内容）

年齢や勤続年数を前提とした年功序列的な賃金体系を見直す仕組みの導入	●
賃金体系・人事評価制度において、時間当たり成果や生産性に対する評価を重視する仕組みの導入	●
個人の評価基準を明確にしている	●
人事評価において、複数人で評価を確認する仕組み	●

●注力している制度、その対象

認める制度	注力しているもの	対象
柔軟な勤務(場所)	モバイルワーク勤務	その他
柔軟な勤務(時間)	フレックスタイム制度	その他
多様なキャリアパス	その他（「不妊治療休職制度」、転居に際し、JALグループ内での「キャリア継続サポート」）	正社員全般

実績	※回答対象エリアは日本国内 ※回答対象の企業範囲は企業ごとに異なる		正社員採用数		取締役数		執行役員数	管理職数
	正社員数		新卒	中途	社内取締役数			
			全数	12215人			531人	103人
	女性	6076人	415人	84人	2人	1人	3人	146人
女性比率	49.7%	78.2%	81.6%	18.2%	12.5%	12.0%	11.6%	
	平均勤続年数	男性育児休業取得率	年次有給休暇		平均残業時間/月			
	男性 23年	1%	平均取得率	平均取得日数				
	女性 13年		86%	17日	12時間			

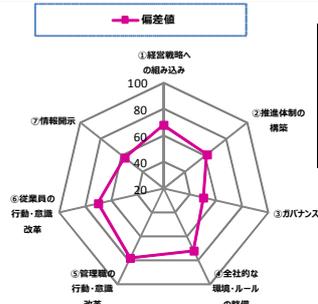
対象企業範囲：日本航空

業種	証券コード	企業名	
海運業、空運業	9202	ANAホールディングス	

**取組のポイント** ダイバーシティ&インクルージョン宣言を行い、全社的なダイバーシティ経営を実践。会社や部署を超えたグループ内の女性管理職のネットワークを推進する「ANA-WINDS」を設置。ロールモデルの紹介等を行っている。

●偏差値（評価の側面別）

側面	偏差値	業種平均偏差値
①経営戦略への組み込み	68.0	55.5
②推進体制の構築	61.4	56.9
③ガバナンス	50.4	57.7
④全社的な環境・ルールの整備	71.8	61.7
⑤管理職の行動・意識改革	77.9	56.6
⑥従業員の行動・意識改革	70.3	52.2
⑦情報開示	57.4	58.4



●女性活躍推進に向けた人事評価制度の見直し（取組内容）

年齢や勤続年数を前提とした年功序列的な賃金体系を見直す仕組みの導入	●
賃金体系・人事評価制度において、時間当たり成果や生産性に対する評価を重視する仕組みの導入	●
個人の評価基準を明確にしている	●
人事評価において、複数人で評価を確認する仕組み	●

●注力している制度、その対象

認める制度	注力しているもの	対象
柔軟な勤務(場所)	モバイルワーク勤務	正社員全般
柔軟な勤務(時間)	フレックスタイム制度	正社員全般
多様なキャリアパス	その他（ANAグループ間での人材公募制度の継続実施）	正社員全般

実績	※回答対象エリアは日本国内 ※回答対象の企業範囲は企業ごとに異なる		正社員採用数		取締役数		執行役員数	管理職数
	正社員数		新卒	中途	社内取締役数			
			全数	15964人			976人	116人
	女性	9344人	863人	78人	2人	1人	3人	335人
女性比率	58.5%	88.4%	67.2%	9.1%	5.3%	13.0%	12.6%	
	平均勤続年数	男性育児休業取得率	年次有給休暇		平均残業時間/月			
	男性 21年	72%	平均取得率	平均取得日数				
	女性 9年		71%	14日	9時間			

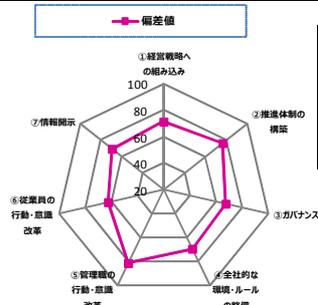
対象企業範囲：全日本空輸

業種	証券コード	企業名	 <b>野村総合研究所</b> Nomura Research Institute
情報・通信業	4307	野村総合研究所	

**取組のポイント** 社長直轄プロジェクトNRI Women's Networkを中心に、女性の活躍を支援する施策の推進やワーキンググループ活動による経営層への提言を実施。取組を通じて、多様な人材が活躍する風土醸成を目指している。

●偏差値（評価の側面別）

側面	偏差値	業種平均偏差値
①経営戦略への組み込み	71.3	47.5
②推進体制の構築	76.5	48.7
③ガバナンス	67.6	49.5
④全社的な環境・ルールの整備	69.4	50.0
⑤管理職の行動・意識改革	81.3	48.8
⑥従業員の行動・意識改革	62.6	48.3
⑦情報開示	69.5	48.0



●女性活躍推進に向けた人事評価制度の見直し（取組内容）

- 年齢や勤続年数を前提とした年功序列的な賃金体系を見直す仕組みの導入
- 賃金体系・人事評価制度において、時間当たり成果や生産性に対する評価を重視する仕組みの導入
- 個人の評価基準を明確にしている
- 人事評価において、複数人で評価を確認する仕組み

●注力している制度、その対象

認める制度	注力しているもの	対象
柔軟な勤務(場所)	在宅勤務制度	正社員全般
柔軟な勤務(時間)	その他(裁量労働制など)	正社員全般
多様なキャリアパス	その他(社内認定資格制度)	正社員全般

実績	※回答対象エリアは日本国内 ※回答対象の企業範囲は企業ごとに異なる		正社員採用数		取締役		執行役員数	管理職数
	正社員数		新卒	中途	社内取締役数			
全数	6003人		251人	45人	10人	7人	45人	2438人
女性	1142人		69人	16人	1人	0人	1人	147人
女性比率	19.0%		27.5%	35.6%	10.0%	0.0%	2.2%	6.0%
	平均勤続年数	男性育児休業取得率	年次有給休暇			平均残業時間/月		
	男性 15年	19%	平均取得率		平均取得日数		28時間	
	女性 12年		71%	15日				

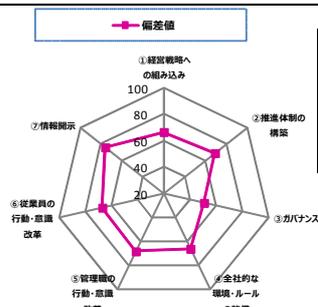
対象企業範囲：野村総合研究所

業種	証券コード	企業名	 <b>KDDI</b>
情報・通信業	9433	KDDI	

**取組のポイント** 女性役員・ライン長への育成・登用を目的とした女性リーダー輩出プログラムを実施。各部門と連携し候補者に寄り添い計画的な育成を行い継続的な女性活躍推進を実現。

●偏差値（評価の側面別）

側面	偏差値	業種平均偏差値
①経営戦略への組み込み	66.5	47.5
②推進体制の構築	69.1	48.7
③ガバナンス	50.9	49.5
④全社的な環境・ルールの整備	66.1	50.0
⑤管理職の行動・意識改革	68.3	48.8
⑥従業員の行動・意識改革	67.1	48.3
⑦情報開示	75.8	48.0



●女性活躍推進に向けた人事評価制度の見直し（取組内容）

- 年齢や勤続年数を前提とした年功序列的な賃金体系を見直す仕組みの導入
- 賃金体系・人事評価制度において、時間当たり成果や生産性に対する評価を重視する仕組みの導入
- 個人の評価基準を明確にしている
- 人事評価において、複数人で評価を確認する仕組み

●注力している制度、その対象

認める制度	注力しているもの	対象
柔軟な勤務(場所)	在宅勤務制度	正社員全般
柔軟な勤務(時間)	その他(裁量労働制)	その他
多様なキャリアパス	配偶者転勤等を理由とした休職制度	その他

実績	※回答対象エリアは日本国内 ※回答対象の企業範囲は企業ごとに異なる		正社員採用数		取締役		執行役員数	管理職数
	正社員数		新卒	中途	社内取締役数			
全数	13182人		307人	58人	14人	9人	17人	4425人
女性	2488人		96人	9人	1人	0人	0人	270人
女性比率	18.9%		31.3%	15.5%	7.1%	0.0%	0.0%	6.1%
	平均勤続年数	男性育児休業取得率	年次有給休暇			平均残業時間/月		
	男性 18年	63%	平均取得率		平均取得日数		28時間	
	女性 16年		65%	13日				

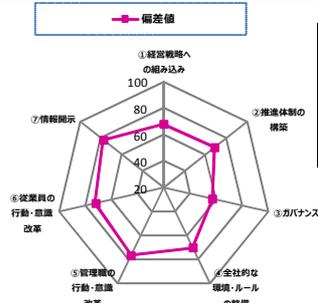
対象企業範囲：KDDI

業種	証券コード	企業名	SCSK 夢ある未来を、共に創る。
情報・通信業	9719	SCSK	

**取組のポイント** 女性管理職数を経営目標として対外的にも公表。女性役員・管理職の登用進捗を全社管理し、会社の意思決定機関で定期的に組織別の登用数や比率など報告するという徹底したPDCAですめる女性活躍推進。

●偏差値（評価の側面別）

側面	偏差値	業種平均偏差値
①経営戦略への組み込み	68.0	47.5
②推進体制の構築	68.7	48.7
③ガバナンス	57.2	49.5
④全社的な環境・ルールの整備	70.0	50.0
⑤管理職の行動・意識改革	76.6	48.8
⑥従業員の行動・意識改革	72.3	48.3
⑦情報開示	77.6	48.0



●女性活躍推進に向けた人事評価制度の見直し（取組内容）

- 年齢や勤続年数を前提とした年功序列的な賃金体系を見直す仕組みの導入
- 賃金体系・人事評価制度において、時間当たり成果や生産性に対する評価を重視する仕組みの導入
- 個人の評価基準を明確にしている
- 人事評価において、複数人で評価を確認する仕組み

●注力している制度、その対象

認める制度	注力しているもの	対象
柔軟な勤務(場所)	在宅勤務制度	正社員全般
柔軟な勤務(時間)	フレックスタイム制度	正社員全般
多様なキャリアパス	その他(専門性認定制度・CDP制度・公募制度・FA制度の運用、等)	正社員全般

実績	※回答対象エリアは日本国内 ※回答対象の企業範囲は企業ごとに異なる		正社員採用数		取締役数		執行役員数	管理職数
	正社員数	新卒	中途	社内取締役数	社外取締役数			
	全数	7019人	205人	19人	19人	14人	53人	851人
	女性	1240人	83人	5人	1人	0人	1人	60人
女性比率	17.7%	40.5%	26.3%	5.3%	0.0%	1.9%	7.1%	
	平均勤続年数	男性育児休業取得率	年次有給休暇		平均残業時間/月			
	男性 19年	84%	平均取得率	平均取得日数	19日		18時間	
	女性 12年		95%					

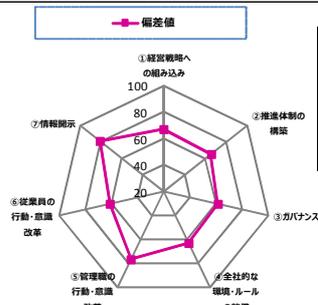
対象企業範囲：SCSK

業種	証券コード	企業名	sojitz
卸売業	2768	双日	

**取組のポイント** 柔軟な勤務時間の設定等で仕事と育児の両立のための各種支援策を実施するほか、組織業績評価において、「多様な人材の活用（シニア・女性社員・外国籍社員等）」への貢献度が評価される仕組みを運用。

●偏差値（評価の側面別）

側面	偏差値	業種平均偏差値
①経営戦略への組み込み	67.0	47.0
②推進体制の構築	65.4	46.9
③ガバナンス	61.7	49.0
④全社的な環境・ルールの整備	63.1	48.2
⑤管理職の行動・意識改革	76.6	50.4
⑥従業員の行動・意識改革	61.3	48.1
⑦情報開示	81.1	48.3



●女性活躍推進に向けた人事評価制度の見直し（取組内容）

- 年齢や勤続年数を前提とした年功序列的な賃金体系を見直す仕組みの導入
- 賃金体系・人事評価制度において、時間当たり成果や生産性に対する評価を重視する仕組みの導入
- 個人の評価基準を明確にしている
- 人事評価において、複数人で評価を確認する仕組み

●注力している制度、その対象

認める制度	注力しているもの	対象
柔軟な勤務(場所)	その他(効率的・多様な働き方追求のためのインフラとしてVDIの導入)	正社員全般
柔軟な勤務(時間)	フレックスタイム制度	正社員全般
多様なキャリアパス	配偶者転勤等を理由とした退職制度	正社員全般

実績	※回答対象エリアは日本国内 ※回答対象の企業範囲は企業ごとに異なる		正社員採用数		取締役数		執行役員数	管理職数
	正社員数	新卒	中途	社内取締役数	社外取締役数			
	全数	2195人	108人	22人	7人	5人	25人	1070人
	女性	465人	38人	4人	1人	0人	0人	32人
女性比率	21.2%	35.2%	18.2%	14.3%	0.0%	0.0%	3.0%	
	平均勤続年数	男性育児休業取得率	年次有給休暇		平均残業時間/月			
	男性 17年	7%	平均取得率	平均取得日数	12日		13時間	
	女性 14年		50%					

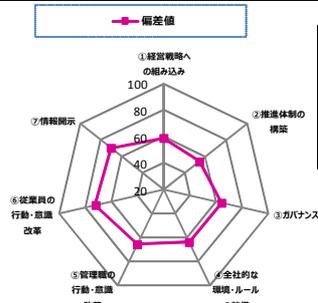
対象企業範囲：双日

業種	証券コード	企業名	MITSUI & CO.
卸売業	8031	三井物産	

**取組のポイント** ダイバーシティ経営の実現において特に女性の活躍推進を喫緊の課題と捉え様々な施策を実施。両立支援はもとより、若手女性担当職を対象としたキャリアビジョン研修等、女性管理職候補を育てる施策にも取り組む。

●偏差値（評価の側面別）

側面	偏差値	業種平均偏差値
①経営戦略への組み込み	58.9	47.0
②推進体制の構築	54.0	46.9
③ガバナンス	64.2	49.0
④全社的な環境・ルールの整備	63.8	48.2
⑤管理職の行動・意識改革	65.7	50.4
⑥従業員の行動・意識改革	72.3	48.1
⑦情報開示	70.5	48.3



●女性活躍推進に向けた人事評価制度の見直し（取組内容）

- 年齢や勤続年数を前提とした年功序列的な賃金体系を見直す仕組みの導入
- 賃金体系・人事評価制度において、時間当たり成果や生産性に対する評価を重視する仕組みの導入
- 個人の評価基準を明確にしている
- 人事評価において、複数人で評価を確認する仕組み

●注力している制度、その対象

認める制度	注力しているもの	対象
柔軟な勤務(場所)	モバイルワーク勤務	正社員全般
柔軟な勤務(時間)	時差勤務制度（朝型勤務、シフト勤務等）	正社員全般
多様なキャリアパス	その他（「配偶者の転勤による退職者の再雇用登録制度」）	正社員全般

実績	※回答対象エリアは日本国内 ※回答対象の企業範囲は企業ごとに異なる		正社員採用数		取締役		執行役員数	管理職数
	正社員数		新卒	中途	社内取締役数			
			全数	5917人			183人	33人
女性	1674人	80人	4人	2人	0人	1人	200人	
女性比率	28.3%	43.7%	12.1%	14.3%	0.0%	2.2%	5.7%	
平均勤続年数		男性育児休業取得率	年次有給休暇		平均残業時間/月			
男性	19年		6%	平均取得率				
女性	18年	67%		13日	9時間			

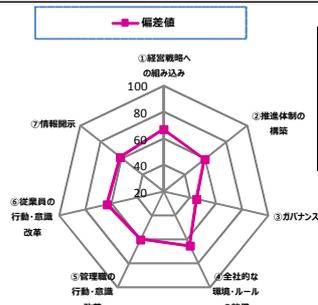
対象企業範囲：三井物産

業種	証券コード	企業名	Hitachi HighTech
卸売業	8036	日立ハイテクノロジーズ	

**取組のポイント** ダイバーシティ・マネジメントを経営の中核にすえ、「理解促進」「活躍促進」の2側面にわたる様々な施策を全社的に展開。経営トップが働き方改革をリードする、と宣言し、経営層がワークライフバランス実現に深くコミットしている。

●偏差値（評価の側面別）

側面	偏差値	業種平均偏差値
①経営戦略への組み込み	67.0	47.0
②推進体制の構築	59.4	46.9
③ガバナンス	45.1	49.0
④全社的な環境・ルールの整備	65.1	48.2
⑤管理職の行動・意識改革	60.0	50.4
⑥従業員の行動・意識改革	63.4	48.1
⑦情報開示	61.7	48.3



●女性活躍推進に向けた人事評価制度の見直し（取組内容）

- 年齢や勤続年数を前提とした年功序列的な賃金体系を見直す仕組みの導入
- 賃金体系・人事評価制度において、時間当たり成果や生産性に対する評価を重視する仕組みの導入
- 個人の評価基準を明確にしている
- 人事評価において、複数人で評価を確認する仕組み

●注力している制度、その対象

認める制度	注力しているもの	対象
柔軟な勤務(場所)	在宅勤務制度	その他
柔軟な勤務(時間)	労働時間短縮制度（1日/週/月の所定労働時間の短縮制度）	正社員全般
多様なキャリアパス	職種/コース（総合職⇄一般職、勤務地限定等）の転換制度	正社員全般

実績	※回答対象エリアは日本国内 ※回答対象の企業範囲は企業ごとに異なる		正社員採用数		取締役		執行役員数	管理職数
	正社員数		新卒	中途	社内取締役数			
			全数	3903人			81人	60人
女性	611人	25人	11人	0人	0人	-	41人	
女性比率	15.7%	30.9%	18.3%	0.0%	0.0%	-	3.8%	
平均勤続年数		男性育児休業取得率	年次有給休暇		平均残業時間/月			
男性	20年		2%	平均取得率				
女性	18年	69%		17日	28時間			

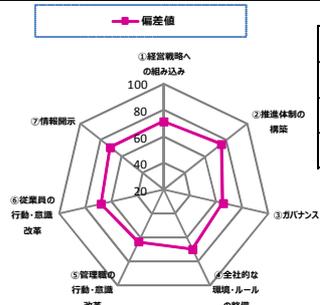
対象企業範囲：日立ハイテクノロジーズ

業種	証券コード	企業名	マナの職業ステーション <b>LAWSON</b>
小売業	2651	ローソン	

**取組のポイント** 新卒採用における女性比率を目標50%とする、営業職種のキャリア採用における女性社員採用を積極的に行う等により、女性をマイノリティでない環境にしていくとともに、さまざまな研修で管理職候補者の育成を実施。

●偏差値（評価の側面別）

側面	偏差値	業種平均偏差値
①経営戦略への組み込み	71.3	47.9
②推進体制の構築	75.1	50.3
③ガバナンス	65.6	51.9
④全社的な環境・ルールの整備	69.7	50.1
⑤管理職の行動・意識改革	63.4	48.1
⑥従業員の行動・意識改革	68.2	47.0
⑦情報開示	71.2	48.0



●女性活躍推進に向けた人事評価制度の見直し（取組内容）

- 年齢や勤続年数を前提とした年功序列的な賃金体系を見直す仕組みの導入
- 賃金体系・人事評価制度において、時間当たり成果や生産性に対する評価を重視する仕組みの導入
- 個人の評価基準を明確にしている
- 人事評価において、複数人で評価を確認する仕組み

●注力している制度、その対象

認める制度	注力しているもの	対象
柔軟な勤務(場所)	在宅勤務制度	育児・介護等制約のある特定社員
柔軟な勤務(時間)	時差勤務制度（朝型勤務、シフト勤務等）	正社員全般
多様なキャリアパス	自己都合退職での再雇用制度	正社員全般

実績	※回答対象エリアは日本国内 ※回答対象の企業範囲は企業ごとに異なる		正社員採用数		取締役数		執行役員数	管理職数
	正社員数	新卒	中途	社内取締役数	社内取締役数			
						全数	女性	女性比率
	4261人	209人	388人	8人	5人	18人	1159人	
	688人	94人	38人	3人	0人	0人	92人	
	16.1%	45.0%	9.8%	37.5%	0.0%	0.0%	7.9%	
	13年	80%	36%	6日	9時間			
	7年							

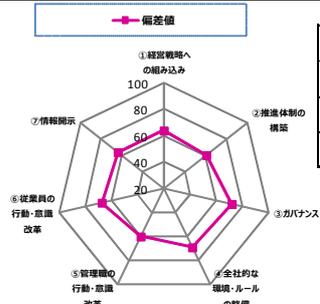
対象企業範囲：ローソン

業種	証券コード	企業名	MARUI GROUP
小売業	8252	丸井グループ	

**取組のポイント** トップダウンで方向性を示し、ボトムアップで取り組みを推進。社員一人ひとりが自ら積極的に参画するための仕掛けと、社員の声スピーディに実現するための仕組みで多様性を推進。

●偏差値（評価の側面別）

側面	偏差値	業種平均偏差値
①経営戦略への組み込み	63.8	47.9
②推進体制の構築	60.7	50.3
③ガバナンス	72.1	51.9
④全社的な環境・ルールの整備	69.1	50.1
⑤管理職の行動・意識改革	60.0	48.1
⑥従業員の行動・意識改革	67.5	47.0
⑦情報開示	63.9	48.0



●女性活躍推進に向けた人事評価制度の見直し（取組内容）

- 年齢や勤続年数を前提とした年功序列的な賃金体系を見直す仕組みの導入
- 賃金体系・人事評価制度において、時間当たり成果や生産性に対する評価を重視する仕組みの導入
- 個人の評価基準を明確にしている
- 人事評価において、複数人で評価を確認する仕組み

●注力している制度、その対象

認める制度	注力しているもの	対象
柔軟な勤務(場所)	一定期間、転勤や異動を免除する制度	育児・介護等制約のある特定社員
柔軟な勤務(時間)	時差勤務制度（朝型勤務、シフト勤務等）	正社員全般
多様なキャリアパス	その他（グループ間職種変更）	正社員全般

実績	※回答対象エリアは日本国内 ※回答対象の企業範囲は企業ごとに異なる		正社員採用数		取締役数		執行役員数	管理職数
	正社員数	新卒	中途	社内取締役数	社内取締役数			
						全数	女性	女性比率
	5732人	58人	11人	7人	4人	17人	260人	
	2584人	32人	5人	1人	0人	3人	23人	
	45.1%	55.2%	45.5%	14.3%	0.0%	17.6%	8.8%	
	22年	94%	56%	11日	4時間			
	15年							

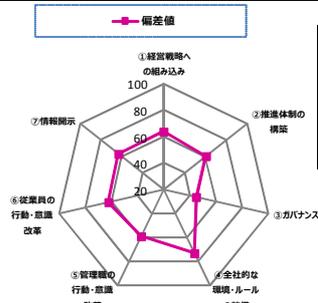
対象企業範囲：丸井グループ、丸井、エスカード、エイグレイブ、ムベイング、EMアンドシステム、マリファシリテーズ、マイルホームサービス、EMアールアイ債権回収、エス少額短期保険、マイルネットセンター

業種	証券コード	企業名	
小売業	8267	イオン	

**取組のポイント** 配偶者が出産した男性を対象に「パパ辞令」を交付し、上司と本人へ育児休暇制度の説明と取得を呼びかけ。男性従業員の育児休職等（短期育児休職含む）取得率を100%を達成。

●偏差値（評価の側面別）

側面	偏差値	業種平均偏差値
①経営戦略への組み込み	63.8	47.9
②推進体制の構築	60.5	50.3
③ガバナンス	44.9	51.9
④全社的な環境・ルールの整備	73.2	50.1
⑤管理職の行動・意識改革	59.0	48.1
⑥従業員の行動・意識改革	62.4	47.0
⑦情報開示	63.2	48.0



●女性活躍推進に向けた人事評価制度の見直し（取組内容）

- 年齢や勤続年数を前提とした年功序列的な賃金体系を見直す仕組みの導入
- 賃金体系・人事評価制度において、時間当たり成果や生産性に対する評価を重視する仕組みの導入
- 個人の評価基準を明確にしている
- 人事評価において、複数人で評価を確認する仕組み

●注力している制度、その対象

認める制度	注力しているもの	対象
柔軟な勤務(場所)	勤務地（地域）無限定⇔限定への職種/コース転換制度	正社員全般
柔軟な勤務(時間)	その他（男性育児休暇取得100%）	正社員全般
多様なキャリアパス	職種/コース（総合職⇔一般職、勤務地限定等）の転換制度	正社員全般

実績	※回答対象エリアは日本国内 ※回答対象の企業範囲は企業ごと異なる		正社員採用数		取締役数		管理職数		
	正社員数	新卒	中途	社内取締役数	執行役員数				
						全数		女性	女性比率
全数	21461人	1152人	601人	17人	14人	7人	11737人		
女性	8993人	624人	229人	1人	1人	1人	3237人		
女性比率	41.9%	54.2%	38.1%	5.9%	7.1%	14.3%	27.6%		
平均勤続年数	男性 20年 女性 16年	男性育児休業取得率	100%	年平均取得率	57%	年平均取得日数	10日	平均残業時間/月	9時間

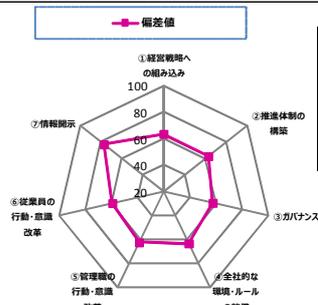
対象企業範囲：イオン

業種	証券コード	企業名	
銀行業	8331	千葉銀行	

**取組のポイント** 経営トップや役員が女性活躍推進の重要性を発信する他、全店長会議や全営業店に役員が年1回訪問する役員意見交換会など、職員が集まる機会を捉えて、女性活躍推進は経営戦略であることを繰り返し発信。

●偏差値（評価の側面別）

側面	偏差値	業種平均偏差値
①経営戦略への組み込み	63.5	52.1
②推進体制の構築	62.7	52.3
③ガバナンス	57.7	49.0
④全社的な環境・ルールの整備	63.4	52.6
⑤管理職の行動・意識改革	62.3	54.0
⑥従業員の行動・意識改革	59.2	52.7
⑦情報開示	77.1	50.4



●女性活躍推進に向けた人事評価制度の見直し（取組内容）

- 年齢や勤続年数を前提とした年功序列的な賃金体系を見直す仕組みの導入
- 賃金体系・人事評価制度において、時間当たり成果や生産性に対する評価を重視する仕組みの導入
- 個人の評価基準を明確にしている
- 人事評価において、複数人で評価を確認する仕組み

●注力している制度、その対象

認める制度	注力しているもの	対象
柔軟な勤務(場所)	モバイルワーク勤務	正社員全般
柔軟な勤務(時間)	時差勤務制度（朝型勤務、シフト勤務等）	正社員全般
多様なキャリアパス	職種/コース（総合職⇔一般職、勤務地限定等）の転換制度	正社員全般

実績	※回答対象エリアは日本国内 ※回答対象の企業範囲は企業ごと異なる		正社員採用数		取締役数		管理職数		
	正社員数	新卒	中途	社内取締役数	執行役員数				
						全数		女性	女性比率
全数	4357人	234人	30人	12人	10人	10人	2027人		
女性	1822人	133人	7人	2人	0人	0人	328人		
女性比率	41.8%	56.8%	23.3%	16.7%	0.0%	0.0%	16.2%		
平均勤続年数	男性 18年 女性 15年	男性育児休業取得率	64%	年平均取得率	71%	年平均取得日数	13日	平均残業時間/月	15時間

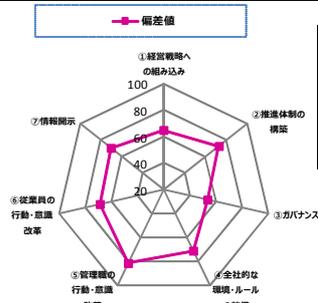
対象企業範囲：千葉銀行

業種	証券コード	企業名	MIZUHO
銀行業	8411	みずほフィナンシャルグループ	

**取組のポイント** 「仕事はオフィスでするもの」という意識を払拭し、オフィス外で仕事を行うための端末等を社員に配布。全ての社員が業務に応じて最も最適な勤務場所を選び、生産性の高い働き方を実現するリモートワークを推進。

●偏差値（評価の側面別）

側面	偏差値	業種平均偏差値
①経営戦略への組み込み	64.9	52.1
②推進体制の構築	72.7	52.3
③ガバナンス	53.6	49.0
④全社的な環境・ルールの整備	71.1	52.6
⑤管理職の行動・意識改革	81.3	54.0
⑥従業員の行動・意識改革	68.9	52.7
⑦情報開示	70.4	50.4



●女性活躍推進に向けた人事評価制度の見直し（取組内容）

- 年齢や勤続年数を前提とした年功序列的な賃金体系を見直す仕組みの導入
- 賃金体系・人事評価制度において、時間当たり成果や生産性に対する評価を重視する仕組みの導入
- 個人の評価基準を明確にしている
- 人事評価において、複数人で評価を確認する仕組み

●注力している制度、その対象

認める制度	注力しているもの	対象
柔軟な勤務(場所)	在宅勤務制度	正社員全般
柔軟な勤務(時間)	半日単位の有給休暇制度	正社員全般
多様なキャリアパス	その他（早期からマネジメント職階以上への登用を支援するキャリア形成プログラム）	その他

実績	※回答対象エリアは日本国内 ※回答対象の企業範囲は企業ごと異なる		正社員採用数		取締役数		執行役員数	管理職数
	正社員数		新卒	中途	社内取締役数			
			全数	38856人			2404人	223人
女性	17623人	1513人	84人	1人	0人	1人	1353人	
女性比率	45.4%	62.9%	37.7%	1.4%	0.0%	0.6%	10.3%	
平均勤続年数		男性育児休業取得率	年次有給休暇		平均残業時間/月			
男性	17年		28%	平均取得率		平均取得日数		
女性	12年	67%		13日	22時間			

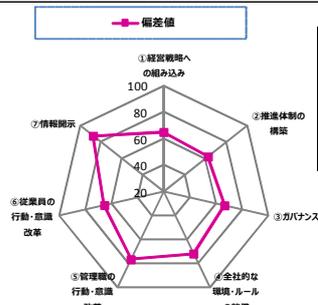
対象企業範囲：みずほフィナンシャルグループ、みずほ銀行、みずほ信託銀行、みずほ証券、みずほ情報総研

業種	証券コード	企業名	大和証券グループ本社 Daiwa Securities Group Inc.
証券、商品先物取引業	8601	大和証券グループ本社	

**取組のポイント** 賞与とは別枠で「ワークライフバランス・働き方改革のための特別手当」として生産性向上の成果を原資とした一時金を支給し、社員に還元。経営トップが強くコミットしたダイバーシティ経営推進による全社的な女性活躍の実現。

●偏差値（評価の側面別）

側面	偏差値	業種平均偏差値
①経営戦略への組み込み	64.9	54.8
②推進体制の構築	62.5	50.9
③ガバナンス	66.7	56.2
④全社的な環境・ルールの整備	71.7	52.8
⑤管理職の行動・意識改革	76.6	56.1
⑥従業員の行動・意識改革	65.4	54.4
⑦情報開示	87.6	63.1



●女性活躍推進に向けた人事評価制度の見直し（取組内容）

- 年齢や勤続年数を前提とした年功序列的な賃金体系を見直す仕組みの導入
- 賃金体系・人事評価制度において、時間当たり成果や生産性に対する評価を重視する仕組みの導入
- 個人の評価基準を明確にしている
- 人事評価において、複数人で評価を確認する仕組み

●注力している制度、その対象

認める制度	注力しているもの	対象
柔軟な勤務(場所)	社員本人が勤務地を選択できる制度	育児・介護等制約のある特定社員
柔軟な勤務(時間)	その他（計画的な年休取得の促進、19時前退社の励み）	正社員全般
多様なキャリアパス	その他（自己スキル研修、ライセンス認定制度、申告書、キャリアデザインブック）	正社員全般

実績	※回答対象エリアは日本国内 ※回答対象の企業範囲は企業ごと異なる		正社員採用数		取締役数		執行役員数	管理職数
	正社員数		新卒	中途	社内取締役数			
			全数	8785人			574人	99人
女性	3657人	291人	88人	2人	1人	3人	295人	
女性比率	41.6%	50.7%	88.9%	7.1%	4.5%	10.0%	10.6%	
平均勤続年数		男性育児休業取得率	年次有給休暇		平均残業時間/月			
男性	15年		97%	平均取得率		平均取得日数		
女性	11年	66%		14日	23時間			

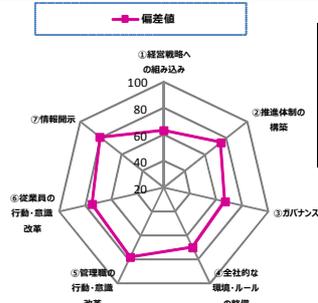
対象企業範囲：大和証券グループ本社、大和証券

業種	証券コード	企業名	SOMPOホールディングス	
保険業、その他金融業	8630	SOMPOホールディングス		

**取組のポイント** 若手層から管理職まで幅広い層を対象に女性専用育成プログラムを実施し、女性のキャリアアップを支援する風土と環境を構築。取組の結果、管理職数は着実に増加している。

●偏差値（評価の側面別）

側面	偏差値	業種平均偏差値
①経営戦略への組み込み	63.2	55.4
②推進体制の構築	74.7	53.4
③ガバナンス	67.0	57.4
④全社的な環境・ルールの整備	69.9	60.0
⑤管理職の行動・意識改革	77.9	56.5
⑥従業員の行動・意識改革	75.0	57.3
⑦情報開示	81.2	55.9



●女性活躍推進に向けた人事評価制度の見直し（取組内容）

- 年齢や勤続年数を前提とした年功序列的な賃金体系を見直す仕組みの導入
- 賃金体系・人事評価制度において、時間当たり成果や生産性に対する評価を重視する仕組みの導入
- 個人の評価基準を明確にしている
- 人事評価において、複数人で評価を確認する仕組み

●注力している制度、その対象

認める制度	注力しているもの	対象
柔軟な勤務(場所)	在宅勤務制度	正社員全般
柔軟な勤務(時間)	時差勤務制度（朝型勤務、シフト勤務等）	正社員全般
多様なキャリアパス	職種/コース（総合職⇄一般職、勤務地限定等）の転換制度	正社員全般

実績	※回答対象エリアは日本国内 ※回答対象の企業範囲は企業ごとに異なる		正社員採用数		取締役数		執行役員数	管理職数
	正社員数		新卒	中途	社内取締役数			
							全数	18193人
	女性	10154人	730人	83人	1人	0人	2人	240人
女性比率	55.8%	85.8%	61.0%	7.1%	0.0%	6.9%	12.7%	
	平均勤続年数	男性育児休業取得率	年次有給休暇		平均残業時間/月			
	男性 16年	53%	平均取得率	平均取得日数				
	女性 11年		61%	19日	10時間			

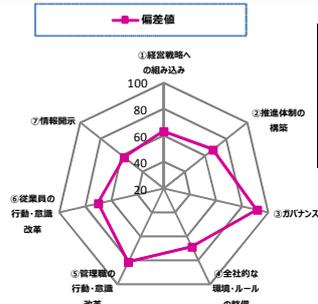
対象企業範囲：損害保険ジャパン日本興亜

業種	証券コード	企業名	Afiac
保険業、その他金融業	8686	アフラック・インコーポレーテッド	

**取組のポイント** 社長が全国各地の拠点を訪問し社員と女性活躍に関し直接対話。管理職には部下の主任クラス的女性社員の育成計画の策定と四半期ごとの面談を必須とし、継続的に女性社員の育成に関する仕組みを構築している。

●偏差値（評価の側面別）

側面	偏差値	業種平均偏差値
①経営戦略への組み込み	63.2	55.4
②推進体制の構築	67.1	53.4
③ガバナンス	91.8	57.4
④全社的な環境・ルールの整備	68.7	60.0
⑤管理職の行動・意識改革	81.3	56.5
⑥従業員の行動・意識改革	70.3	57.3
⑦情報開示	57.9	55.9



●女性活躍推進に向けた人事評価制度の見直し（取組内容）

- 年齢や勤続年数を前提とした年功序列的な賃金体系を見直す仕組みの導入
- 賃金体系・人事評価制度において、時間当たり成果や生産性に対する評価を重視する仕組みの導入
- 個人の評価基準を明確にしている
- 人事評価において、複数人で評価を確認する仕組み

●注力している制度、その対象

認める制度	注力しているもの	対象
柔軟な勤務(場所)	在宅勤務制度	正社員全般
柔軟な勤務(時間)	時差勤務制度（朝型勤務、シフト勤務等）	正社員全般
多様なキャリアパス	その他（本人希望による一時転勤制度、ジョブホスティング制度、勤務地変更制度）	正社員全般

実績	※回答対象エリアは日本国内 ※回答対象の企業範囲は企業ごとに異なる		正社員採用数		取締役数		執行役員数	管理職数
	正社員数		新卒	中途	社内取締役数			
							全数	4371人
	女性	2158人	100人	52人	-	-	5人	71人
女性比率	49.4%	50.3%	35.9%	-	-	11.4%	11.4%	
	平均勤続年数	男性育児休業取得率	年次有給休暇		平均残業時間/月			
	男性 11年	2%	平均取得率	平均取得日数				
	女性 10年		69%	13日	16時間			

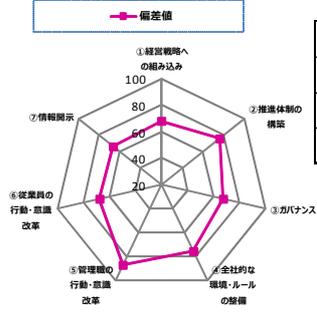
対象企業範囲：アフラック・インコーポレーテッド

業種	証券コード	企業名	東京海上ホールディングス
保険業、その他金融業	8766	東京海上ホールディングス	

**取組のポイント** 女性活躍推進を行う様々な仕組みや制度「きり☆キャリアアップ応援制度」にて女性社員の主体的なキャリアアップを応援。経営トップが全国各地の事業所を回り「マジきら会」と称して社員との対話も行う。

●偏差値（評価の側面別）

側面	偏差値	業種平均偏差値
①経営戦略への組み込み	68.0	55.4
②推進体制の構築	76.0	53.4
③ガバナンス	67.6	57.4
④全社的な環境・ルールの整備	75.6	60.0
⑤管理職の行動・意識改革	87.1	56.5
⑥従業員の行動・意識改革	67.9	57.3
⑦情報開示	66.4	55.9



●女性活躍推進に向けた人事評価制度の見直し（取組内容）

- 年齢や勤続年数を前提とした年功序列的な賃金体系を見直す仕組みの導入
- 賃金体系・人事評価制度において、時間当たり成果や生産性に対する評価を重視する仕組みの導入
- 個人の評価基準を明確にしている
- 人事評価において、複数人で評価を確認する仕組み

●注力している制度、その対象

認める制度	注力しているもの	対象
柔軟な勤務(場所)	モバイルワーク勤務	正社員全般
柔軟な勤務(時間)	その他（私用外出による労働の中断の制度化）	正社員全般
多様なキャリアパス	その他（社内公募制度、JOBポスト制度、自己申告制度、役割チャレンジ制度等）	正社員全般

実績	※回答対象エリアは日本国内 ※回答対象の企業範囲は企業ごとに異なる		正社員採用数		取締役数		執行役員数	管理職数
	正社員数		新卒	中途	社内取締役数			
			全数	女性				
	26181人	822人	375人	120人	80人	109人	4775人	
	12351人	633人	211人	4人	1人	4人	372人	
	47.2%	77.0%	56.3%	3.3%	1.3%	3.7%	7.8%	

平均勤続年数	男性育児休業取得率	年次有給休暇		平均残業時間/月
		平均取得率	平均取得日数	
		男性	女性	
13年	48%	65%	13日	10時間
11年				

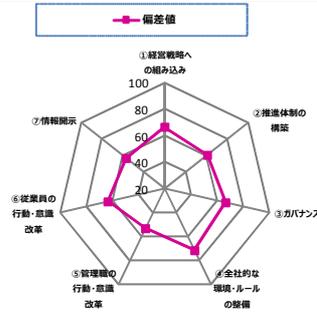
対象企業範囲：東京海上ホールディングス、東京海上自動車火災保険、日新火災海上保険、イーデザイン損害保険、東京海上レミアム短期保険、東京海上ウエスト少額短期保険、東京海上自動車あんしん生命保険、東京海上自動車あんしんコンサルティング株式会社、東京海上自動車キャリアサービス、東京海上自動車ベテランサービス、東京海上自動車フロンティアサービス、東京海上自動車メカニカルサービス、東京海上アシスタンス、T&N保険サービス、東京海上自動車HRA、東京海上自動車調査サービス、東京海上自動車事務アウトソーシング、東京海上インターナショナルアシスタンス株式会社

業種	証券コード	企業名	AEON MALL
不動産業	8905	イオンモール	

**取組のポイント** 企業主導型保育園の運営に加え出店企業で組織する「イオン同友店会」にて「ダイバーシティ推進部会」を新設。ライフステージが変わっても働き続けやすい環境を目指し、育児支援や女性用リラクスルーム設置等一体となって取り組む。

●偏差値（評価の側面別）

側面	偏差値	業種平均偏差値
①経営戦略への組み込み	66.5	47.5
②推進体制の構築	60.7	49.2
③ガバナンス	66.5	48.1
④全社的な環境・ルールの整備	71.5	47.9
⑤管理職の行動・意識改革	53.2	46.2
⑥従業員の行動・意識改革	63.6	47.5
⑦情報開示	57.0	46.4



●女性活躍推進に向けた人事評価制度の見直し（取組内容）

- 年齢や勤続年数を前提とした年功序列的な賃金体系を見直す仕組みの導入
- 賃金体系・人事評価制度において、時間当たり成果や生産性に対する評価を重視する仕組みの導入
- 個人の評価基準を明確にしている
- 人事評価において、複数人で評価を確認する仕組み

●注力している制度、その対象

認める制度	注力しているもの	対象
柔軟な勤務(場所)	勤務地（地域）無限定⇔限定への職種/コース転換制度	正社員全般
柔軟な勤務(時間)	時間単位の有給休暇制度	正社員全般
多様なキャリアパス	職種/コース（総合職⇔一般職、勤務地限定等）の転換制度	正社員全般

実績	※回答対象エリアは日本国内 ※回答対象の企業範囲は企業ごとに異なる		正社員採用数		取締役数		執行役員数	管理職数
	正社員数		新卒	中途	社内取締役数			
			全数	女性				
	1596人	105人	32人	13人	10人	-	884人	
	498人	58人	2人	1人	0人	-	121人	
	31.2%	55.2%	6.3%	7.7%	0.0%	-	13.7%	

平均勤続年数	男性育児休業取得率	年次有給休暇		平均残業時間/月
		平均取得率	平均取得日数	
		男性	女性	
6年	2%	40%	6日	12時間
6年				

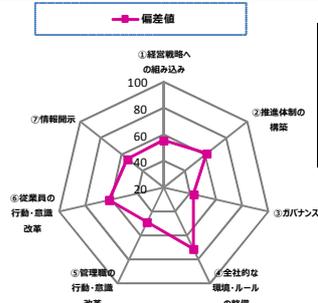
対象企業範囲：イオンモール

業種	証券コード	企業名	MEMBERS
サービス業	2130	メンバーズ	

**取組のポイント** 女性社員の活躍推進に関わる取り組みを加速させるための計画として「Womembers Program」を策定。半期に1度、社内にて「Womembers賞」表彰を実施し、女性のキャリア形成に向けた全社的な意識の醸成。

●偏差値（評価の側面別）

側面	偏差値	業種平均偏差値
①経営戦略への組み込み	55.6	49.8
②推進体制の構築	61.1	51.5
③ガバナンス	43.0	52.5
④全社的な環境・ルールの整備	71.2	52.6
⑤管理職の行動・意識改革	48.8	49.0
⑥従業員の行動・意識改革	61.8	50.3
⑦情報開示	54.4	48.9



●女性活躍推進に向けた人事評価制度の見直し（取組内容）

- 年齢や勤続年数を前提とした年功序列的な賃金体系を見直す仕組みの導入
- 賃金体系・人事評価制度において、時間当たり成果や生産性に対する評価を重視する仕組みの導入
- 個人の評価基準を明確にしている
- 人事評価において、複数人で評価を確認する仕組み

●注力している制度、その対象

認める制度	注力しているもの	対象
柔軟な勤務(場所)	在宅勤務制度	正社員全般
柔軟な勤務(時間)	労働時間短縮制度（1日/週/月の所定労働時間の短縮制度）	育児・介護等制約のある特定社員
多様なキャリアパス	自己都合退職での再雇用制度	正社員全般

実績	※回答対象エリアは日本国内 ※回答対象の企業範囲は企業ごとに異なる		正社員採用数		取締役数		執行役員数	管理職数
	正社員数		新卒	中途	社内取締役数			
			全数	502人	95人	45人	4人	2人
女性	225人	63人	14人	0人	0人	0人	11人	
女性比率	44.8%	66.3%	31.1%	0.0%	0.0%	0.0%	19.0%	
平均勤続年数		男性育児休業取得率	年次有給休暇		平均残業時間/月			
男性	4年		平均取得率	平均取得日数				
女性	3年	27%	71%	9日	21時間			

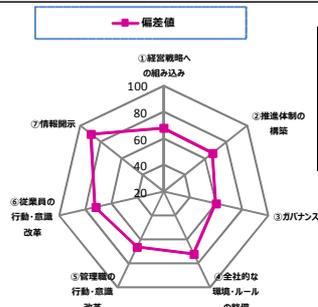
対象企業範囲：メンバーズ

業種	証券コード	企業名	3PRO
サービス業	2375	スリーブグループ	

**取組のポイント** 女性活躍推進宣言のもと目標基準を数量値で定めている。産後休業後の復帰プランの立案や本人希望による配置転換、時短勤務、小学校低学年以下の子供がいる社員の男女を問わない育児/介護休業の取得を推進。

●偏差値（評価の側面別）

側面	偏差値	業種平均偏差値
①経営戦略への組み込み	68.2	49.8
②推進体制の構築	66.7	51.5
③ガバナンス	60.1	52.5
④全社的な環境・ルールの整備	72.2	52.6
⑤管理職の行動・意識改革	66.2	49.0
⑥従業員の行動・意識改革	72.3	50.3
⑦情報開示	89.7	48.9



●女性活躍推進に向けた人事評価制度の見直し（取組内容）

- 年齢や勤続年数を前提とした年功序列的な賃金体系を見直す仕組みの導入
- 賃金体系・人事評価制度において、時間当たり成果や生産性に対する評価を重視する仕組みの導入
- 個人の評価基準を明確にしている
- 人事評価において、複数人で評価を確認する仕組み

●注力している制度、その対象

認める制度	注力しているもの	対象
柔軟な勤務(場所)	在宅勤務制度	正社員全般
柔軟な勤務(時間)	労働時間短縮制度（1日/週/月の所定労働時間の短縮制度）	正社員全般
多様なキャリアパス	職種/コース（総合職⇄一般職、勤務地限定等）の転換制度	正社員全般

実績	※回答対象エリアは日本国内 ※回答対象の企業範囲は企業ごとに異なる		正社員採用数		取締役数		執行役員数	管理職数
	正社員数		新卒	中途	社内取締役数			
			全数	422人	6人	37人	19人	16人
女性	129人	4人	13人	3人	2人	0人	14人	
女性比率	30.6%	66.7%	35.1%	15.8%	12.5%	0.0%	18.9%	
平均勤続年数		男性育児休業取得率	年次有給休暇		平均残業時間/月			
男性	6年		平均取得率	平均取得日数				
女性	6年	1%	33%	8日	13時間			

対象企業範囲：スリーブグループ、スリーブ、スリーブウィズテック、スリーブイー・ジェンシー、WELLCOM IS、JBMグレイト、ヒューマンウェア、アベットデザイン、E.PRO、ADA

## 11. 平成 29 年度「女性活躍度調査」の結果から

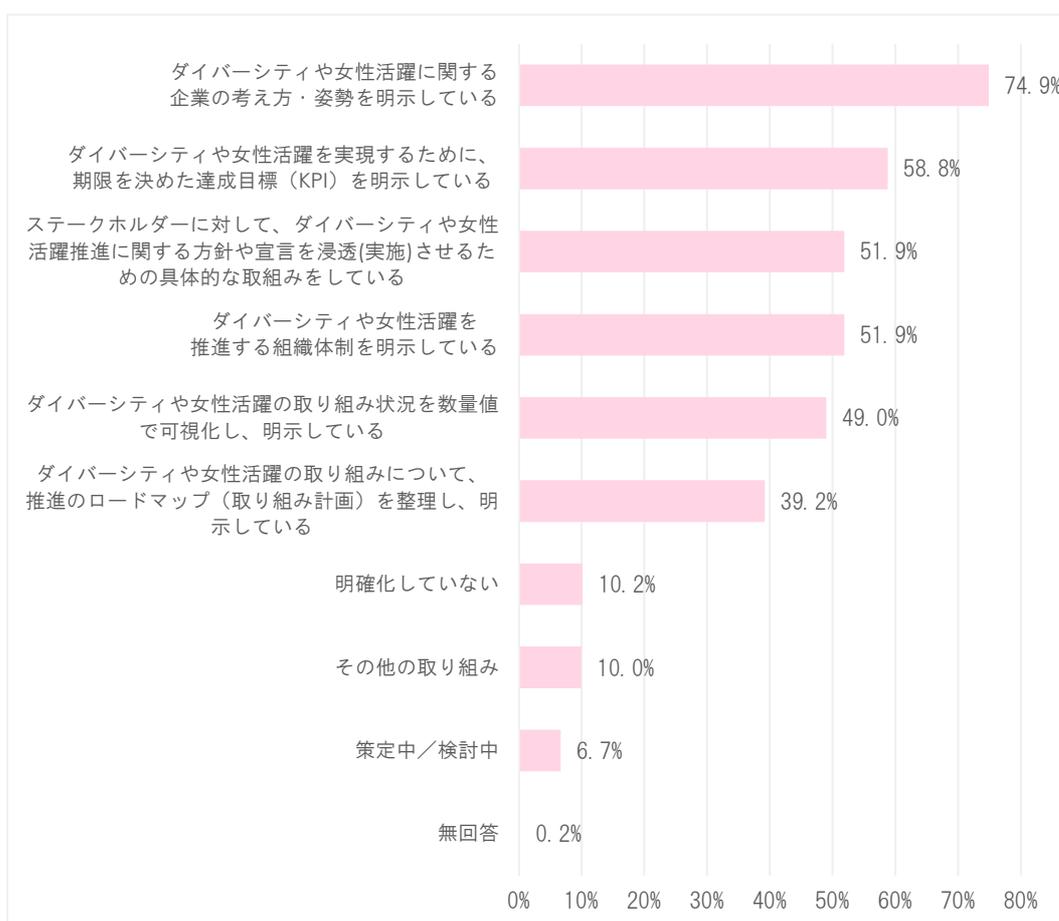
平成 29 年度「女性活躍度調査」では 5. 平成 29 年度「なでしこ銘柄」のコンセプトにて示した通り、「ダイバーシティ 2.0 行動ガイドライン」に則り調査を行いました。

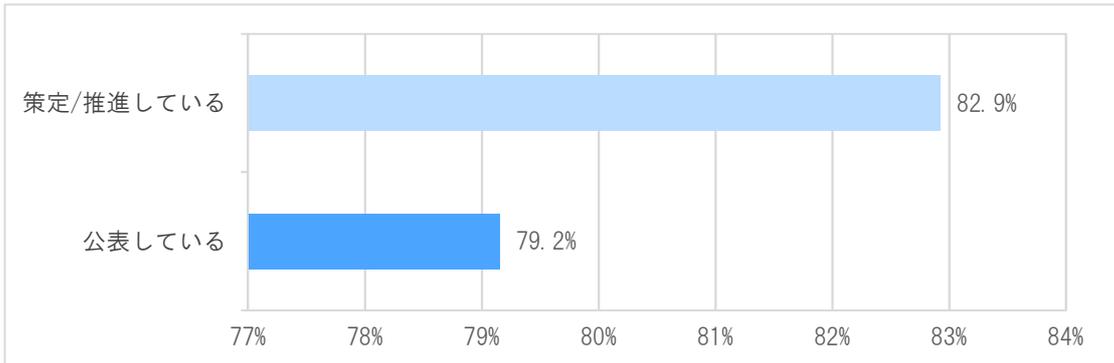
ここでは、平成 29 年度「女性活躍度調査」の結果から、「ダイバーシティ 2.0 行動ガイドライン」の①～⑦の側面について取り組み状況をみていきます。

### ① 経営戦略への組み込み

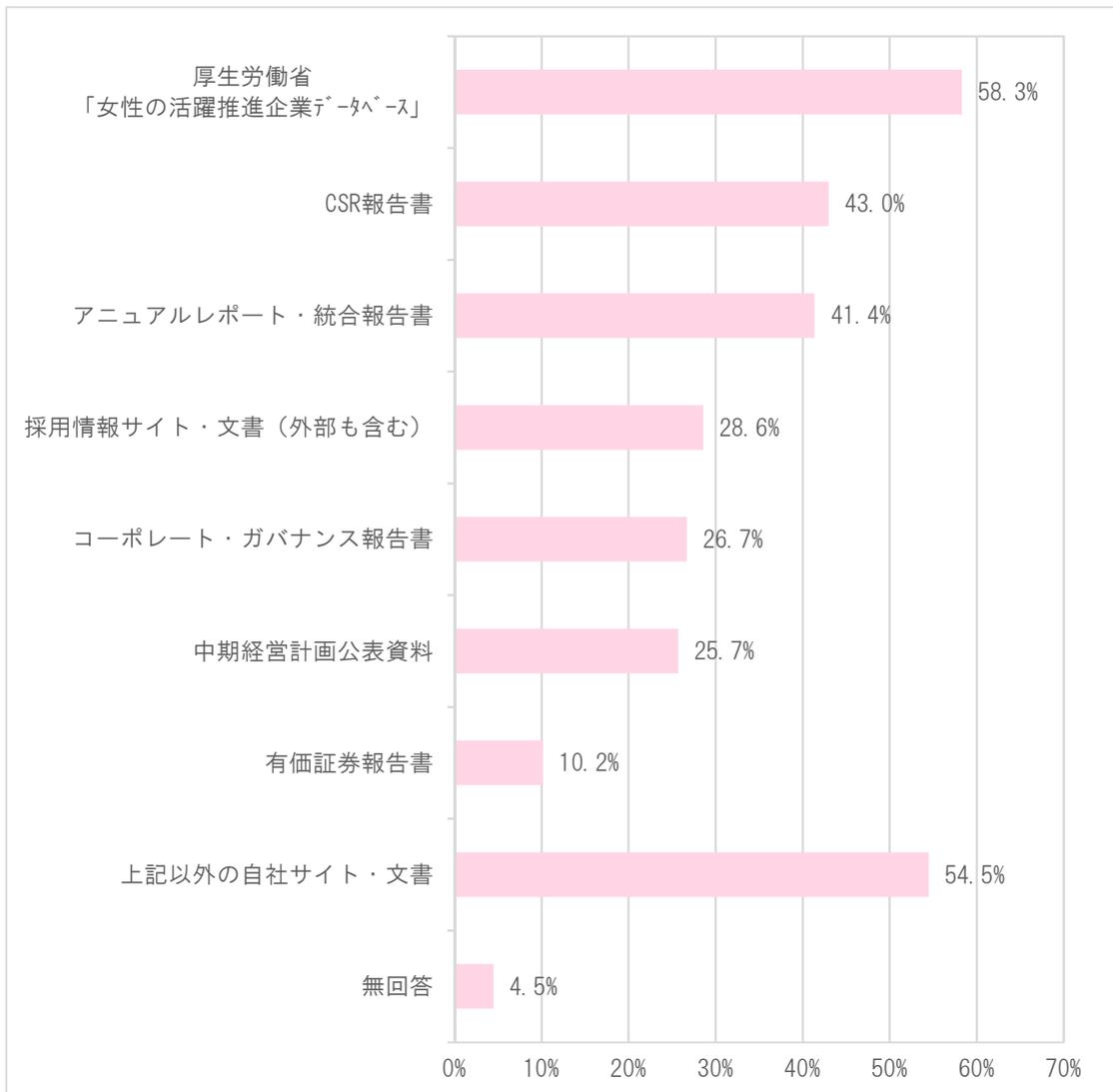
74.9%の企業がダイバーシティや女性活躍に関する考え方・姿勢を明確にしており、約6割の企業がその実現に向けた KPI を明示していると回答しています。また、79.2%の企業が、ダイバーシティや女性活躍推進に関する経営戦略への組み込み状況を公表しており、その媒体は、CSR 報告書が 43.0%、アニュアルレポート・統合報告書が 41.4%、コーポレートガバナンス報告書が 26.7%、中期経営計画が 25.7%（複数回答可）という状況で、さらに経営戦略に近い文書で開示する余地があると考えられます。

問：ダイバーシティ経営や女性活躍推進が経営戦略に必要不可欠であることを方針や宣言等で明確にしているか（複数回答（以下、MA））（N=451）[Q1]



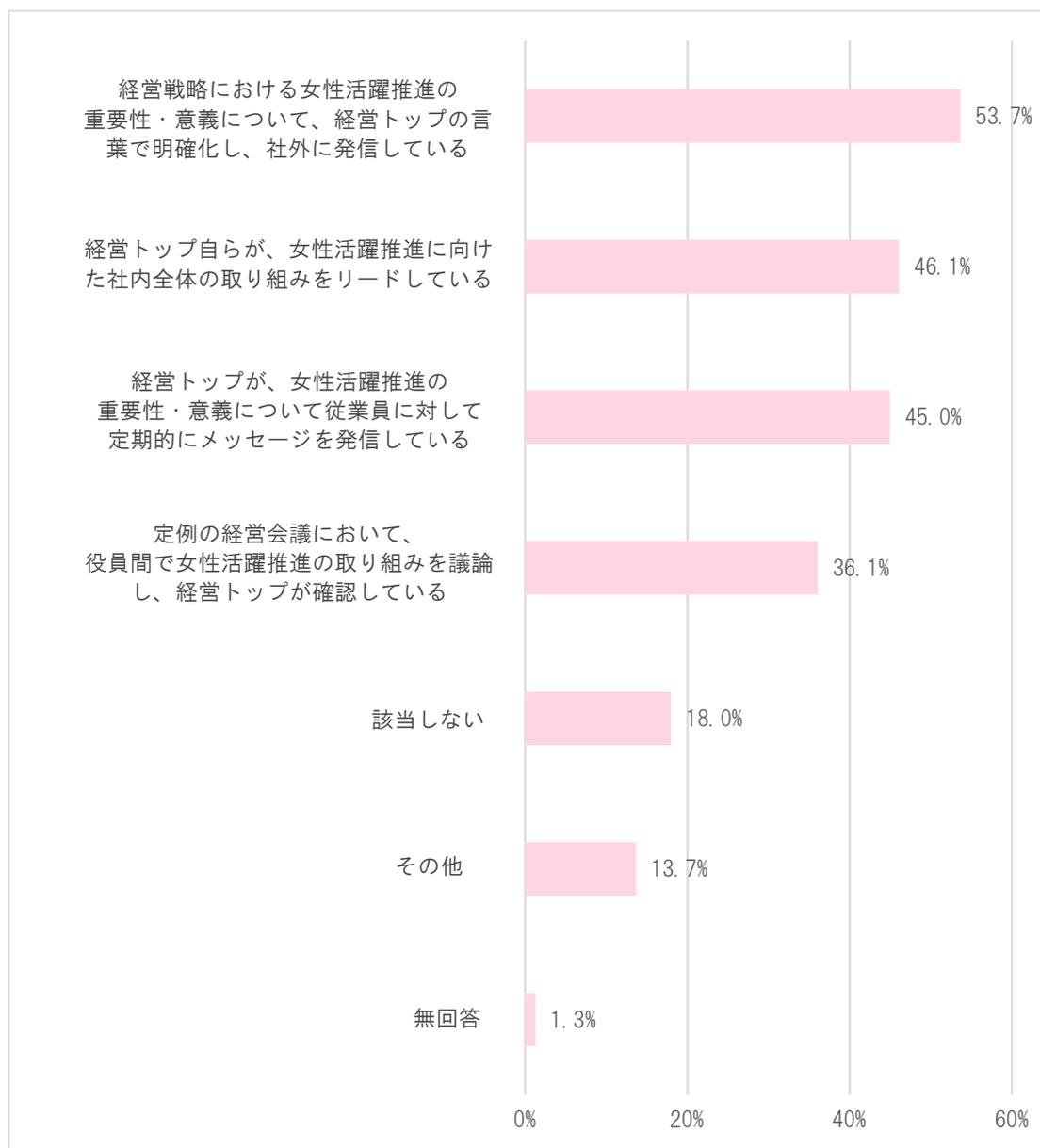


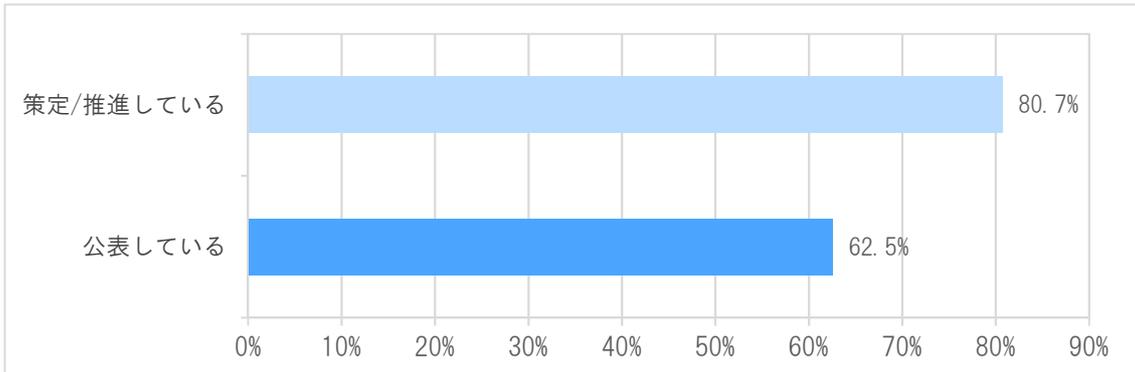
問：ダイバーシティ経営や女性活躍推進が経営戦略に必要不可欠であることの開示場所（M A）（N=374）[Q1SQ1]



経営トップのコミットメントについて、女性活躍推進の重要性・意義が経営トップの言葉で明確化され、社外に発信されている企業が半数を超え、さらに経営トップ自らが社内全体の取り組みをリードしている企業も 46.1%となりました。また、こうした経営トップのコミットメント状況を 62.5%の企業が公表しています。

問：女性活躍推進の取組を経営トップがリード(コミット)しているか(MA)[Q3](N=451)

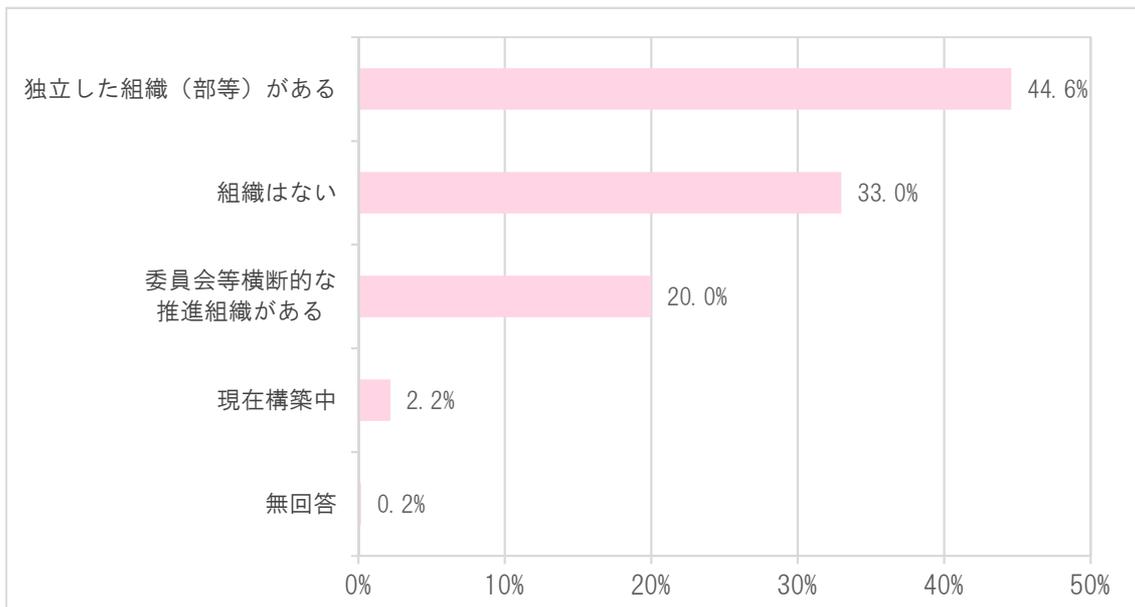




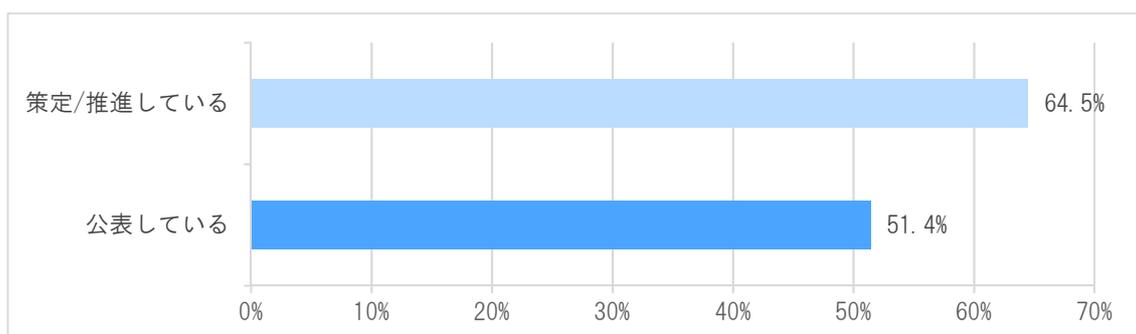
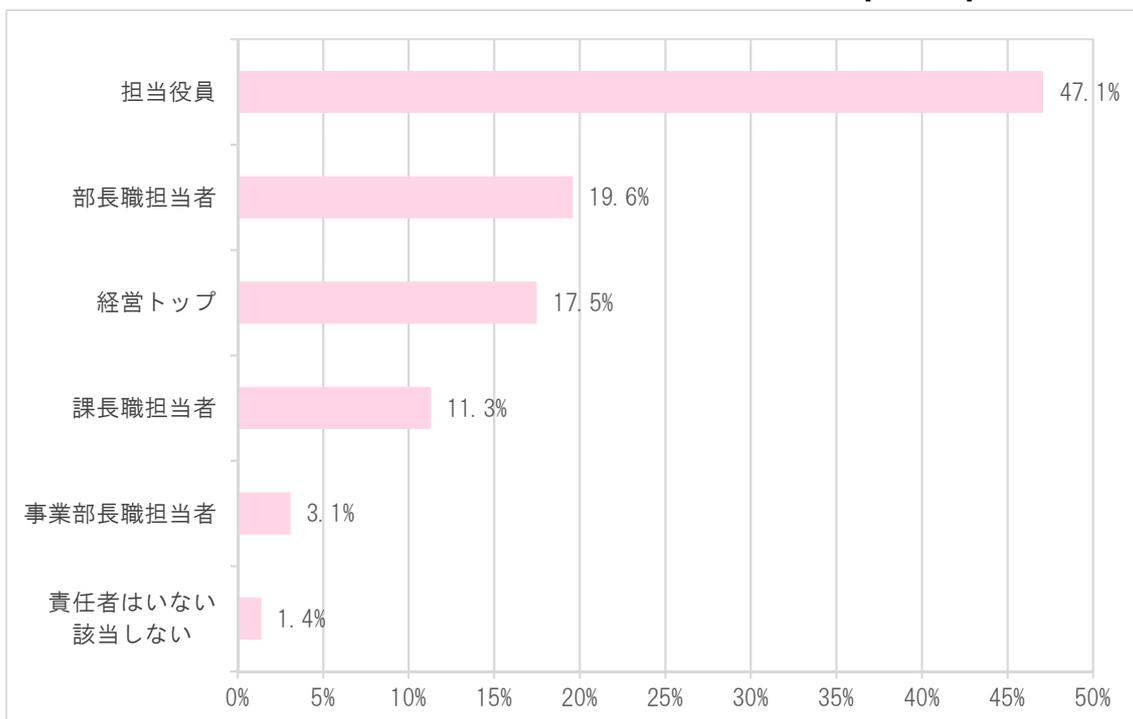
## ② 推進体制の構築

44.6%の企業で推進体制の構築のための独立した組織があり、そのうち17.5%の企業においてその責任者を経営トップが担っています。また、独立した組織及び委員会等横断的な推進組織の体制について、51.4%の企業が公表をしています。

問：女性活躍推進のための組織体制（単一回答（以下S A））（N=451）[Q4]



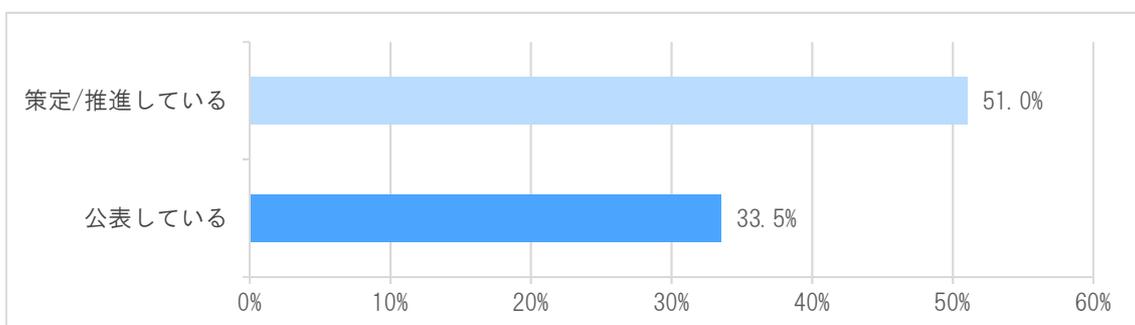
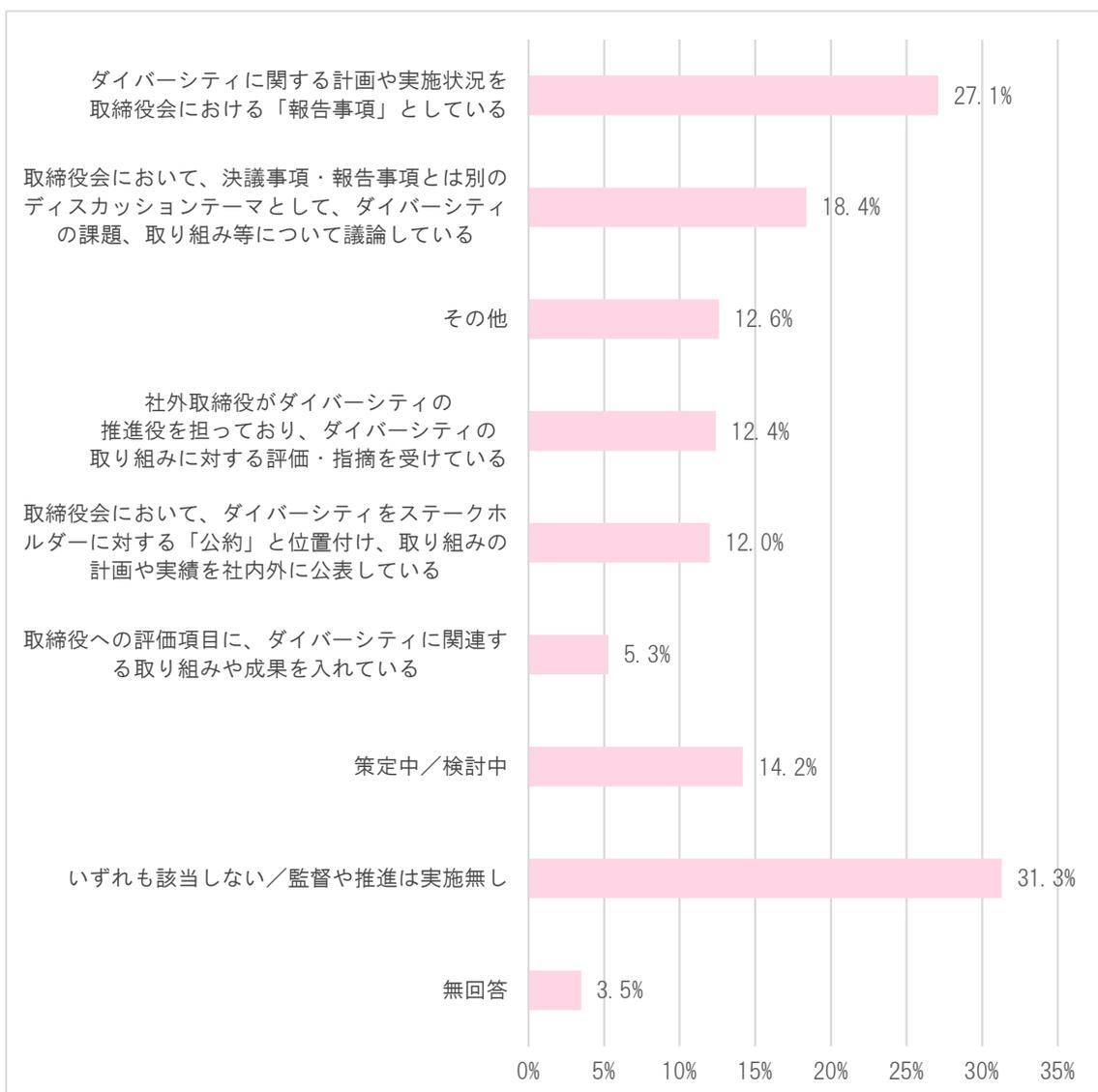
問：独立した組織がある場合、最高責任者の役職（S A）（N=291） [Q4SQ2]



### ③ ガバナンス

取締役会におけるダイバーシティ経営の取組に対する監督・推進については、策定・検討中を含めて、約半数の企業が何らかの取り組みを行っており、33.5%の企業がそれを公表しています。ダイバーシティ経営をステークホルダーに対する「公約」として、取組の計画や実績を社内外に公表している企業は12.0%、取締役への評価項目にダイバーシティ経営に関連する取組や成果を入れている企業は5.3%であり、今後、取締役会の機能向上の観点からも更なる取組の拡大・深化が期待されます。

問：取締役会にて、経営におけるダイバーシティの取組の監督を推進しているか（MA）  
 （N=451） [Q7]

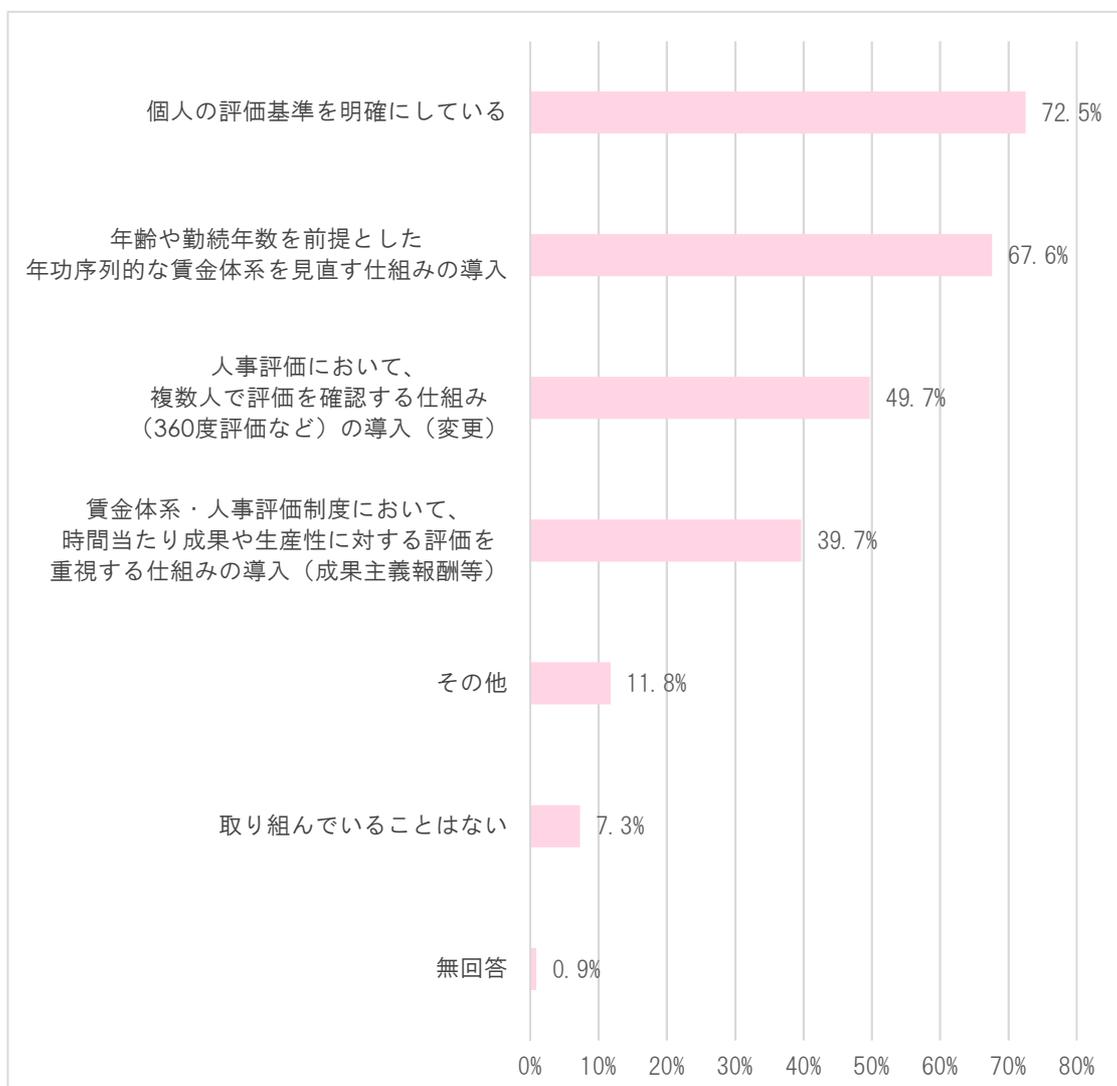


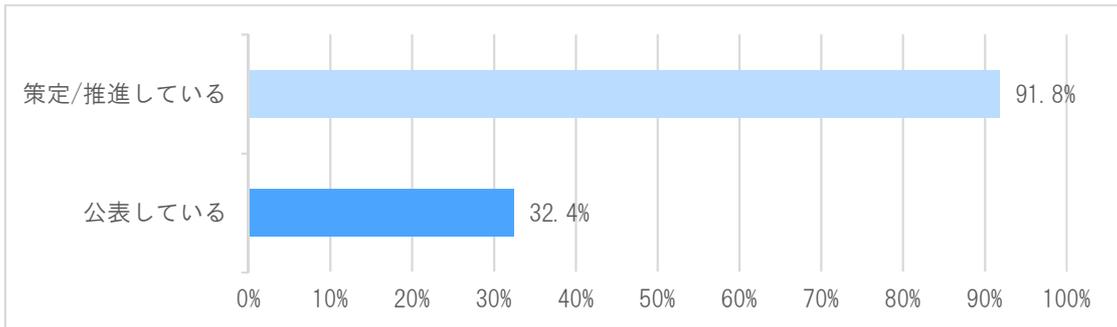
#### ④ 全社的な環境・ルールの整備

属性に関わらず活躍できるような人事評価や制度構築では、「個人の評価基準の明確化」が最も多く、「年功序列的な賃金体系の見直し」が次に続きます。「複数人で評価を確認する仕組みの導入」を行う企業が約半数あり、「その他」の回答の中には「多様な属性の社員に対して偏りのない考課訓練を実施する評価者研修を定期的で開催している。」といった自由記述がありました。多くの企業で、多様な人材の活躍においては、属性によらない明確な基準で公正に評価を行うことを重視していることがうかがえます。

なお、こうした人事評価等の環境・ルール整備について公表している企業の割合は32.4%にとどまり、更なる情報開示が望まれます。

問：属性に関わらず活躍できるような人事評価や制度構築に取り組んでいるか（MA）  
（N=451） [Q8]



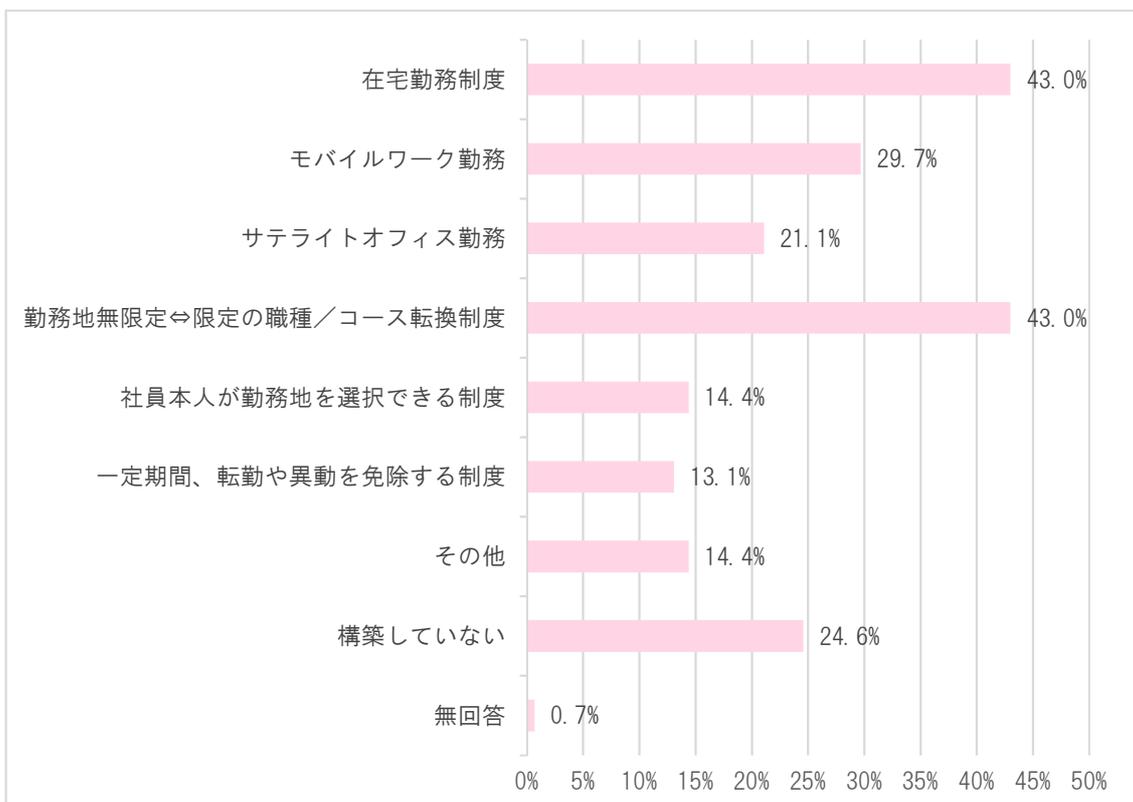


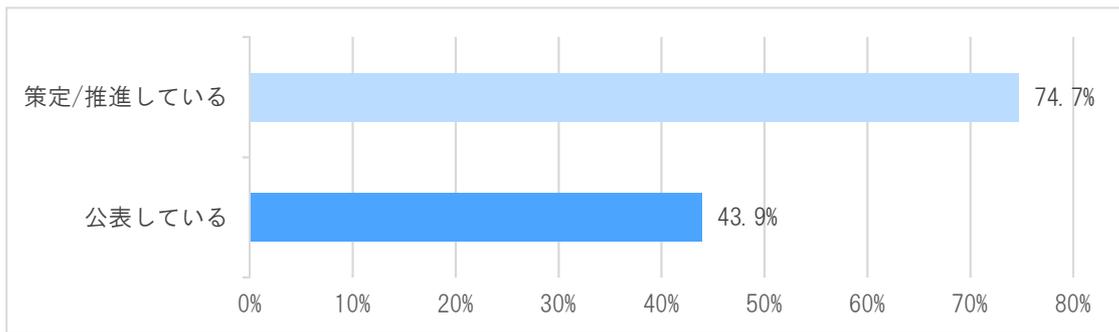
柔軟な勤務（場所）を認める制度については、「在宅勤務制度」と「勤務地無限定・限定の職種／コース転換制度」がともに43.0%で最も高く、43.9%の企業が、柔軟な勤務（場所）を認める制度構築について公表しています。

日常業務の柔軟さを実現する「在宅勤務制度」や「モバイルワーク勤務」、「サテライトオフィス勤務」といった制度の方が、人事異動に関する制度（「社員本人が勤務地を選択できる制度」、「一定期間、転勤や異動を免除する制度」）よりも取組が進んでいます。人事異動に係る制度の柔軟性もライフステージの変化におけるキャリア継続の観点から非常に重要であるため、今後の取組の進展が期待されます。

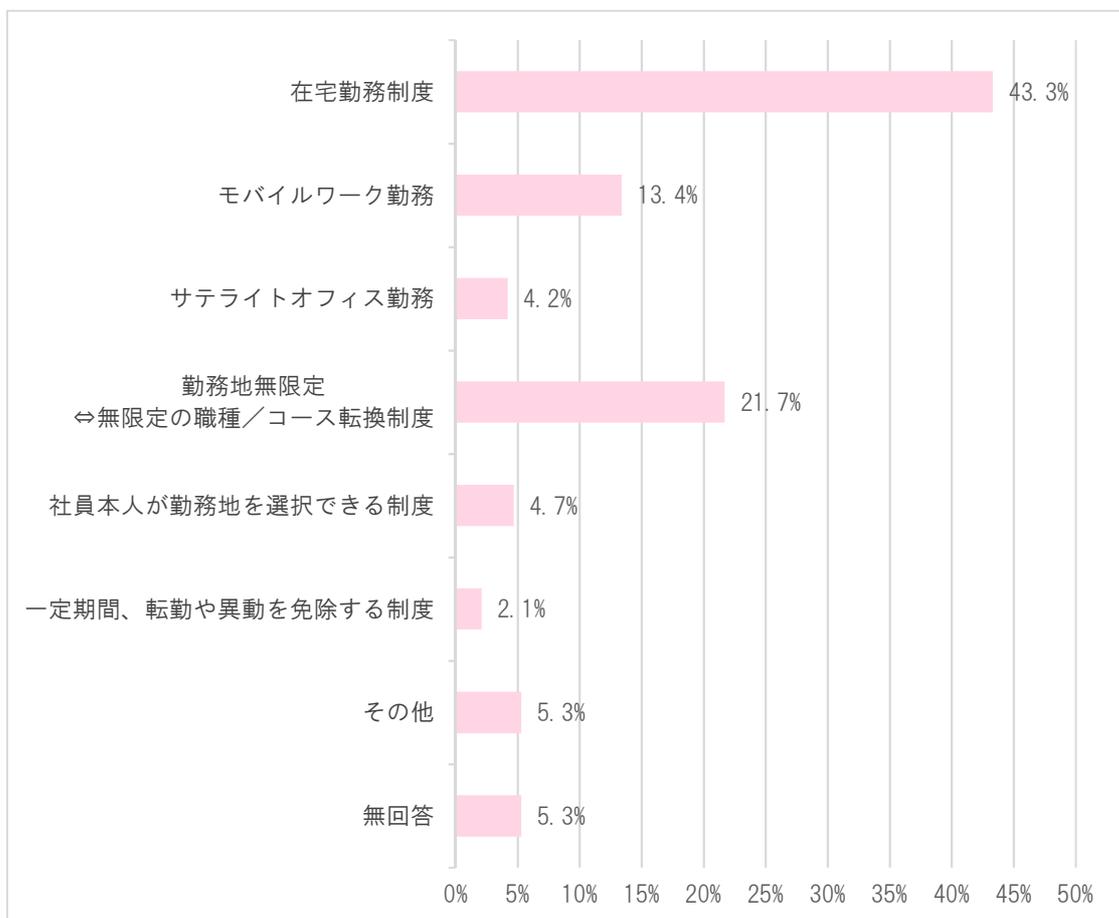
さらに、最も注力している制度では「在宅勤務制度」が43.3%で、企業全体が「働き方改革」を推進していることがうかがえます。

問：柔軟な勤務（場所）を認めるために構築している制度（MA）（N=451）[Q9]



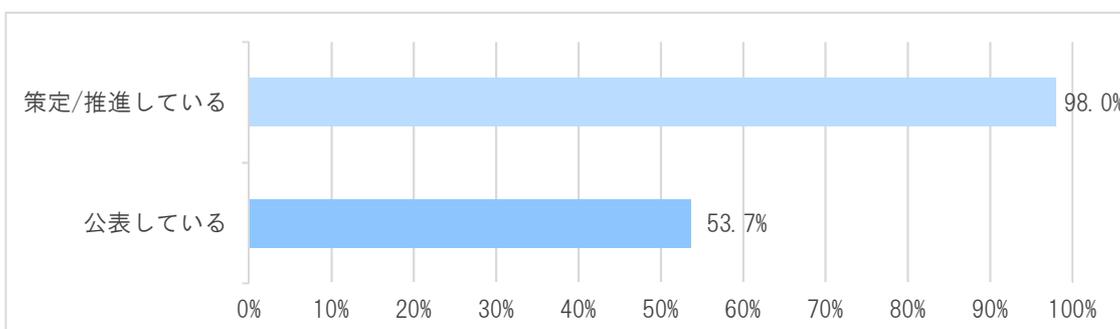
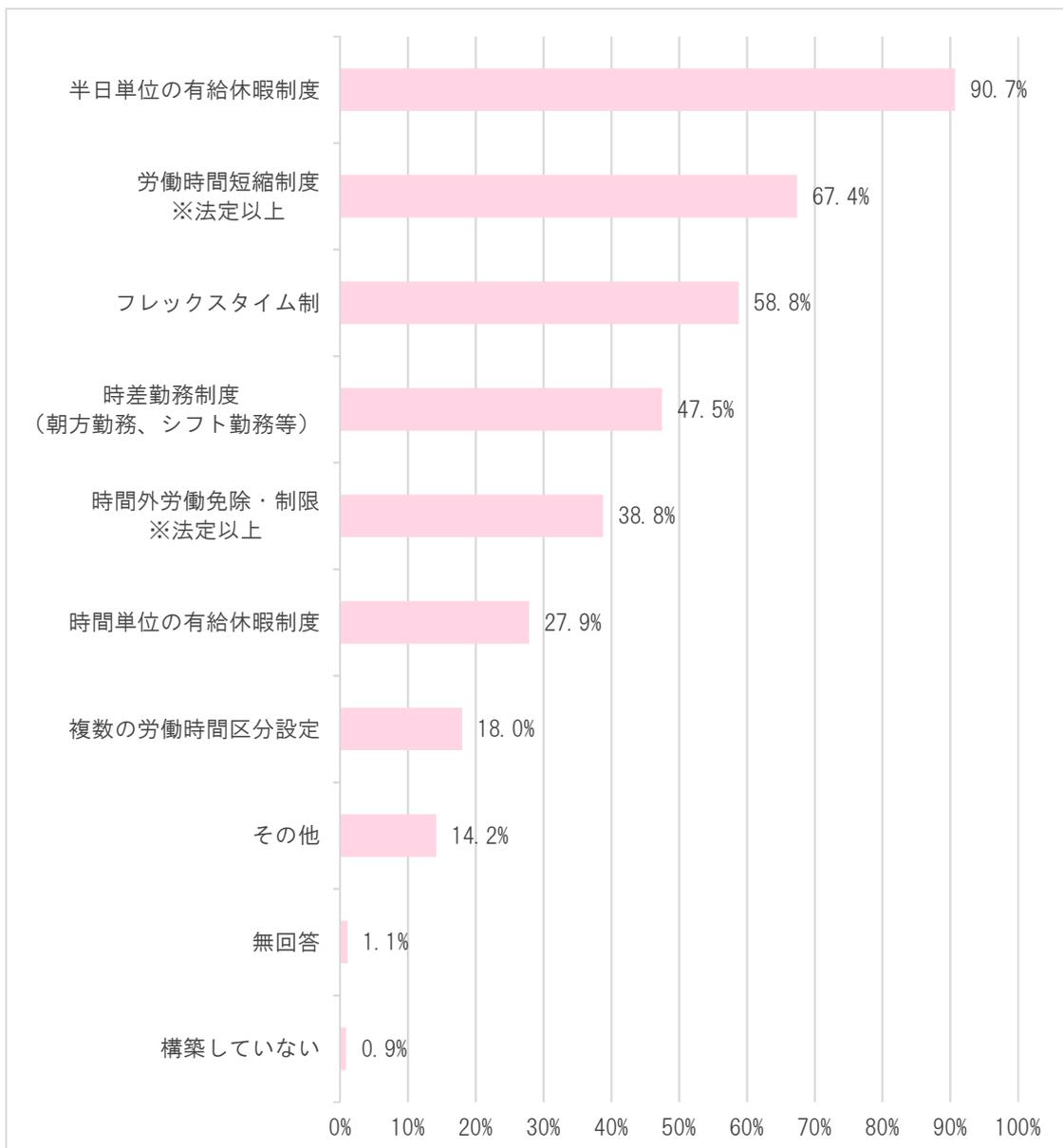


問：柔軟な勤務（場所）を認める制度のうち最も注力しているもの（S A）（N=337）[Q9SQ1]

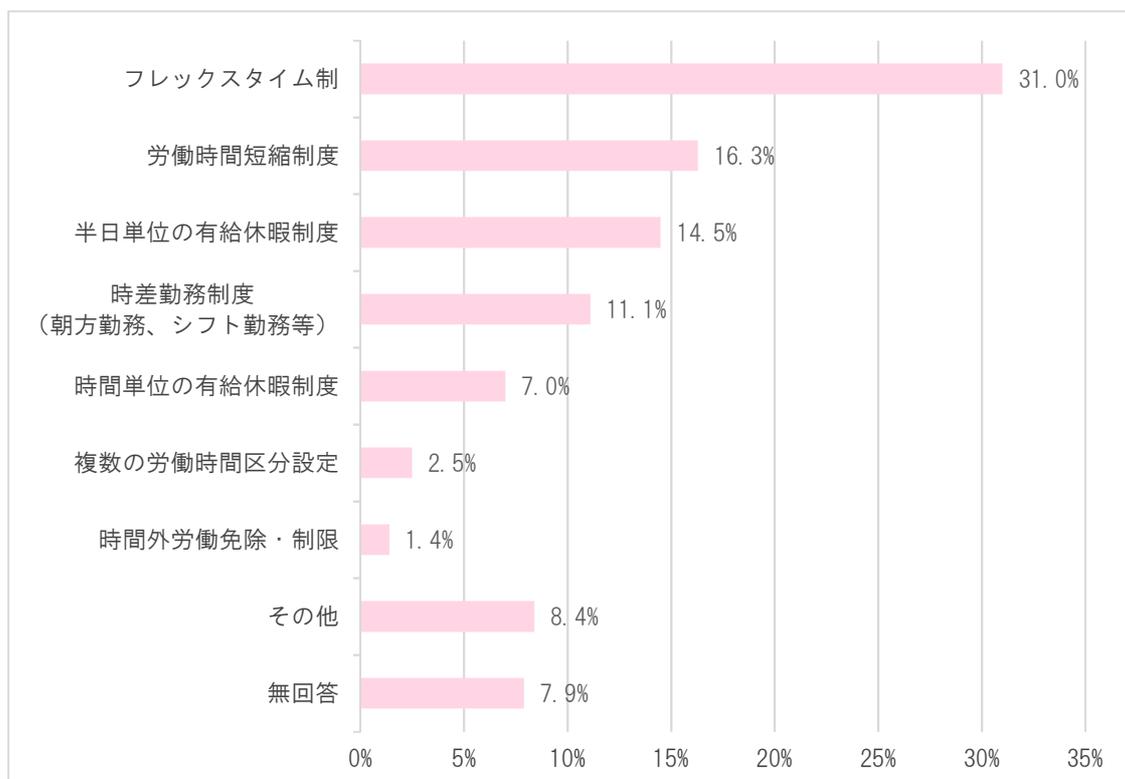


柔軟な勤務（時間）を認める制度については、9割の企業が半日単位の有給休暇制度を導入していますが、複数の労働時間区分設定は、わずか18.0%にとどまります。また、53.7%の企業が、柔軟な勤務（時間）を認める制度構築について公表しています。特に注力している制度では、フレックスタイム制度と回答する割合が最も高く、時間に縛られない勤務形態を構築・模索している企業が多いことがうかがえます。

問：柔軟な勤務（時間）を認めるために構築している制度（MA）（N=451）[Q11]



問：柔軟な勤務(時間)を認める制度のうち最も注力しているもの(SA)(N=442)[Q11SQ1]

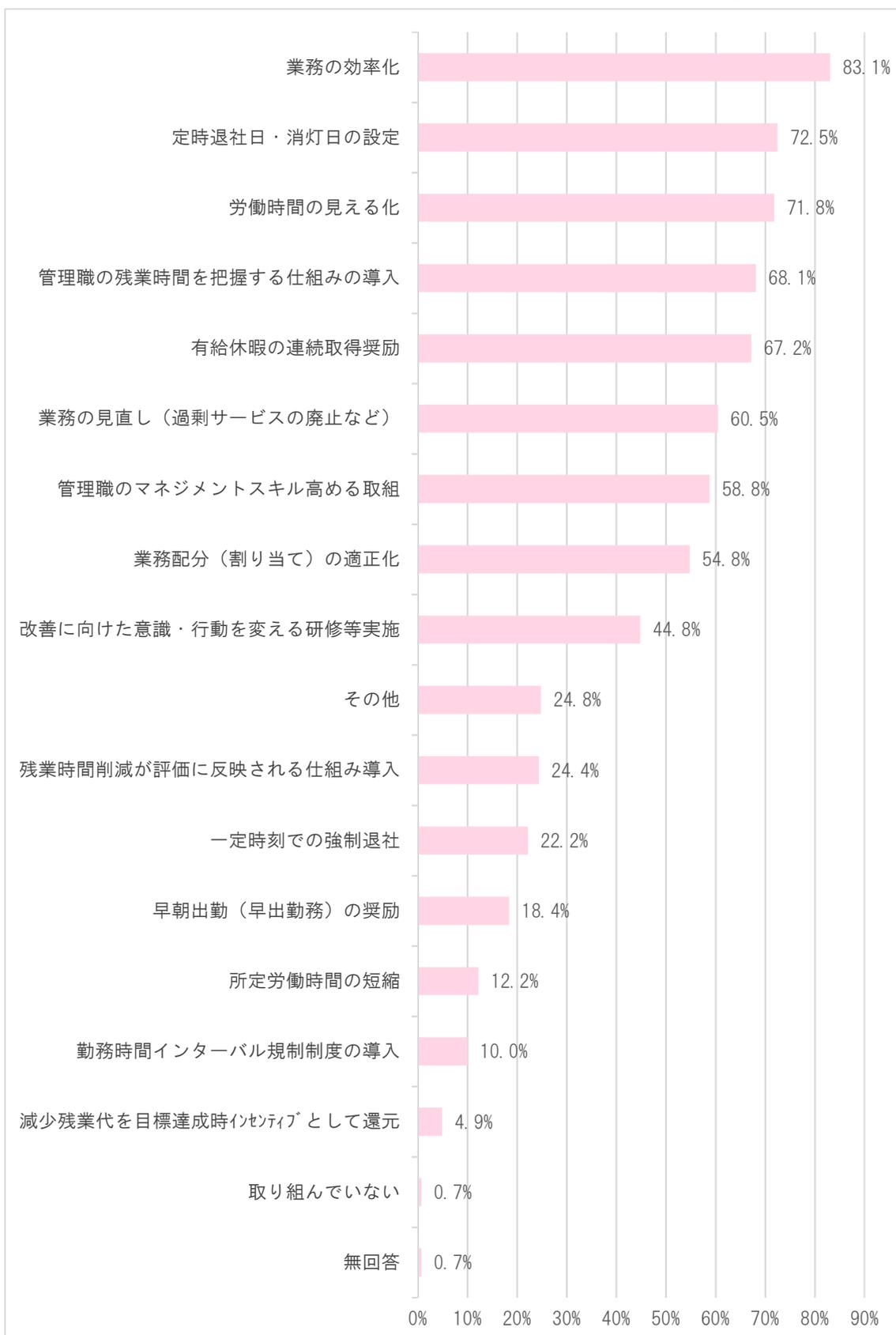


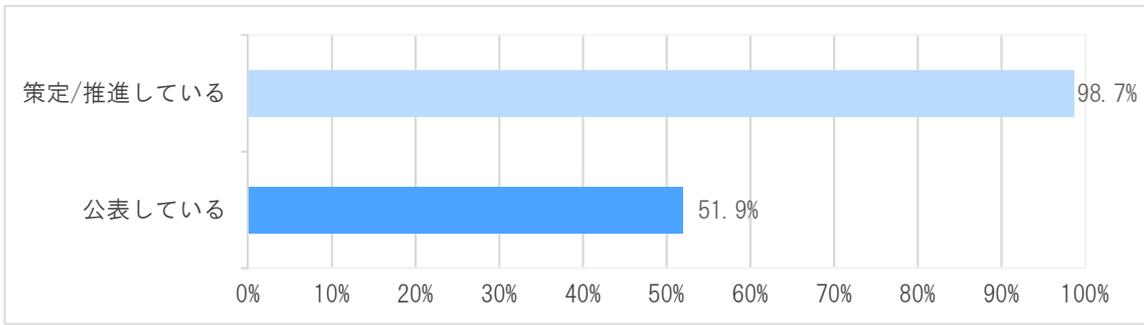
労働時間の適正化については、取り組んでいないと回答した企業はわずか0.7%で、ほとんどの企業が何らかの取組を実施していますが、それを公表している企業は51.9%にとどまりました。

取組内容で最も多い回答は「業務の効率化」でした。83.1%の企業が取り組んでおり、特に注力していると回答した企業も20.2%で最も高い割合となりました。

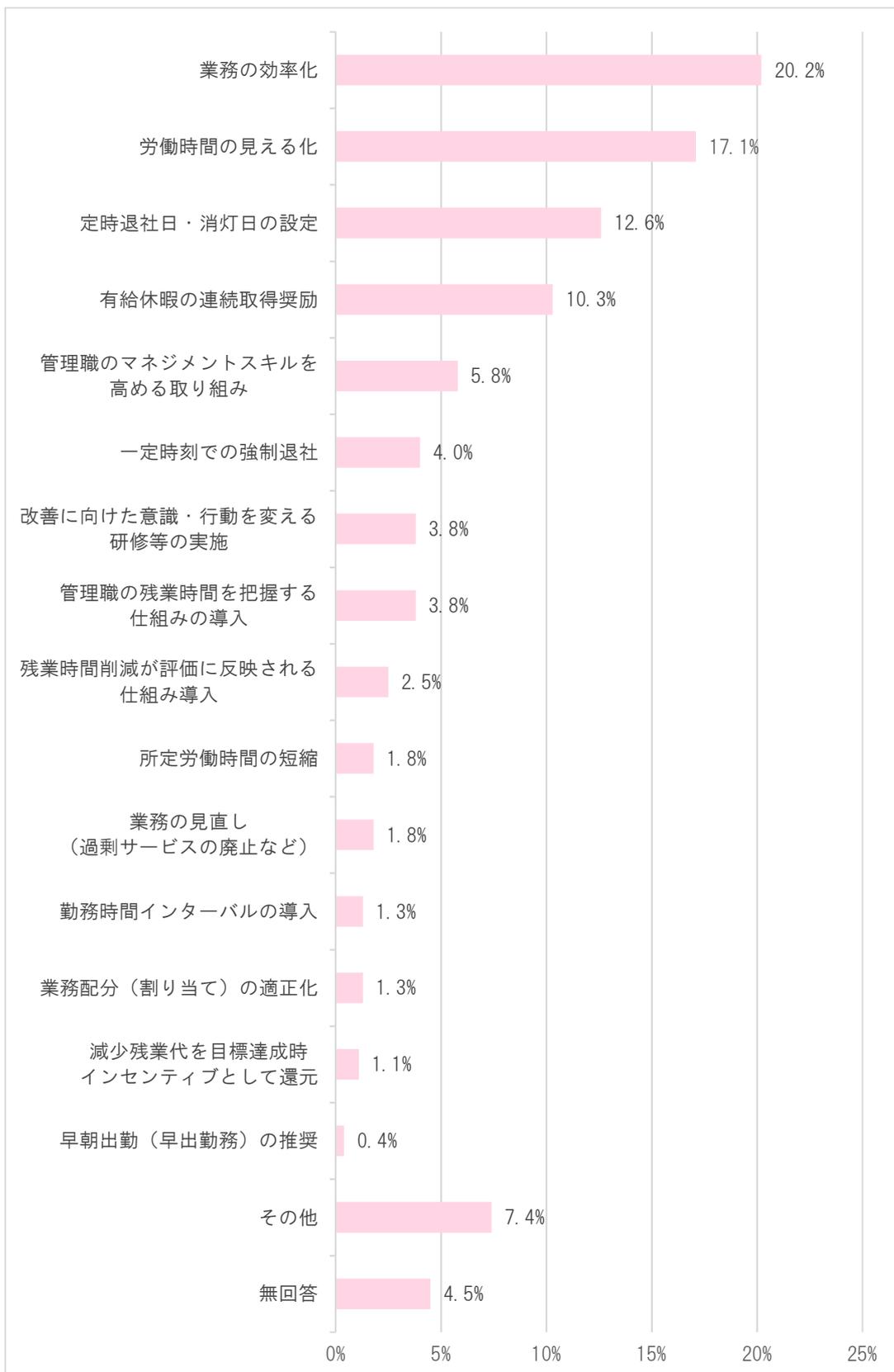
また、「管理職の残業時間の把握」「管理職のマネジメントスキルを高める取組」を行っている企業が多い一方で、「長時間労働改善に向けた意識・行動を変える研修等の実施」は半数未満でした。管理職に対する取組等を組織的に行うとともに、残業が恒常化している風土の改革には従業員の意識も変えていく必要があると考えられます。

問：労働時間適正化において取り組んでいるもの（MA）（N=451）[Q15]





問：労働時間適正化において最も注力しているもの（SA）（N=445）[Q15SQ1]

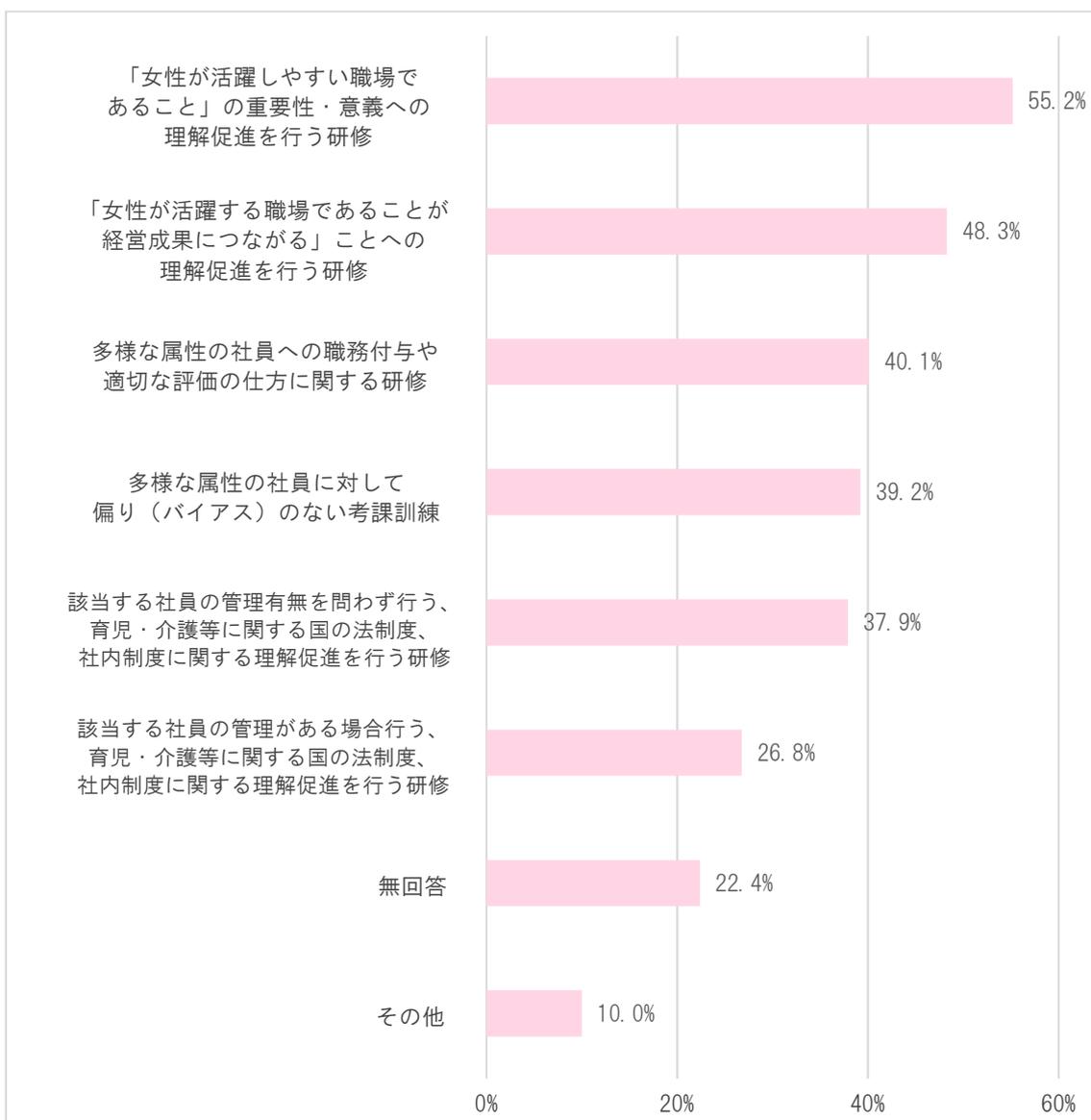


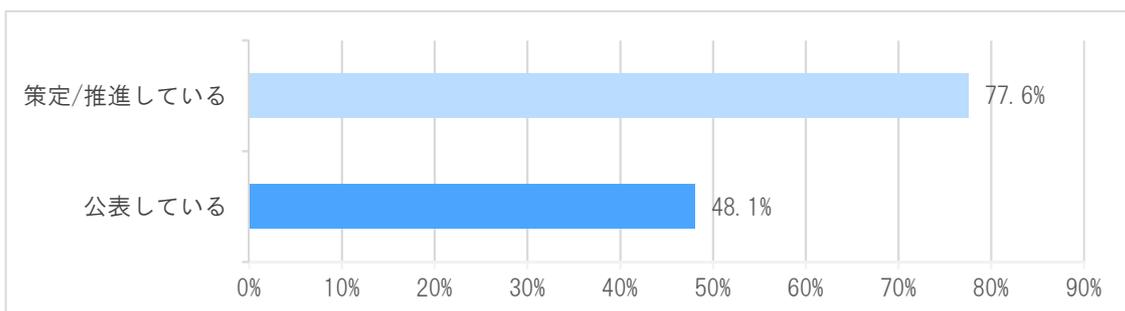
### ⑤ 管理職の行動・意識改革

管理職の行動・意識改革に向けた取組状況では、「『女性が活躍しやすい職場であること』の重要性・意義への理解促進を行う研修」の実施が55.2%と最も高い一方、「多様な属性の社員への職務付与や適切な評価の仕方に関する研修」は40.1%、「多様な属性の社員に対して偏り（バイアス）のない考課訓練」は39.2%と低く、具体的なマネジメント手法に関する研修よりも、ダイバーシティ経営に対する理解促進を図ることを重視する企業が多いことがうかがえます。

なお、48.1%の企業が、管理職の行動・意識改革を目的とした職場環境整備や適切なマネジメント促進のための研修の実施について公表しています。

問：管理職や次世代幹部候補に対して従業員が属性に関わらず活躍できるために行っていること（MA）（N=451）[Q17]



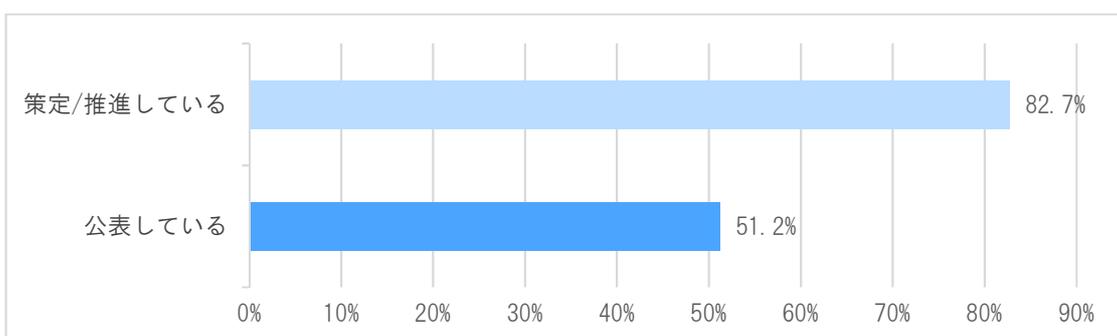
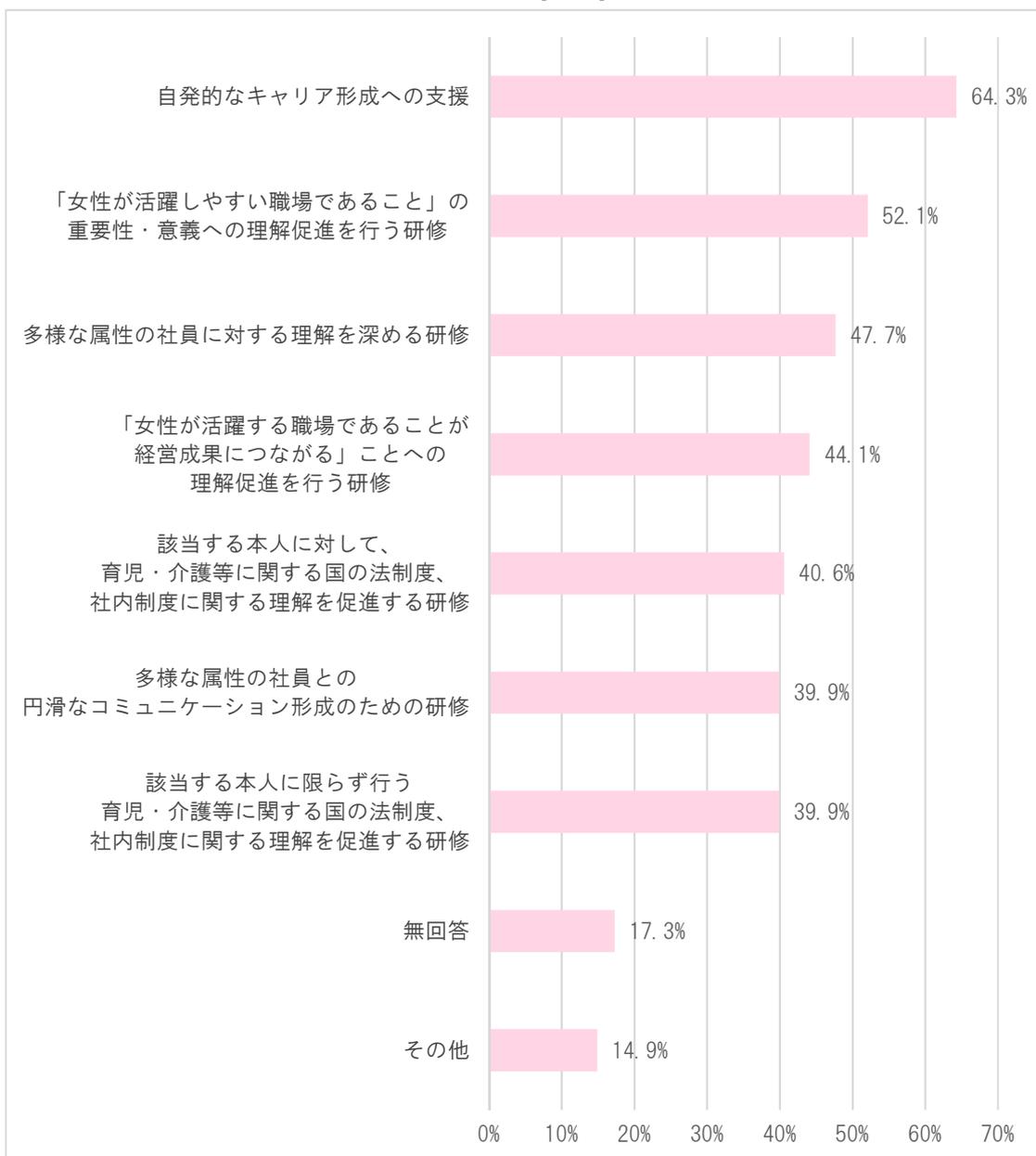


## ⑥ 従業員の行動・意識改革

女性活躍推進のための従業員に対する行動や意識改革を促す研修の実施については、「自発的なキャリア形成への支援」を行っている企業が 64.3%と最も高く、次いで、「『女性が活躍しやすい職場であること』の重要性・意義への理解促進を行う研修」が 52.1%と続きました。また、51.2%の企業がそれらの取組について公表しています。

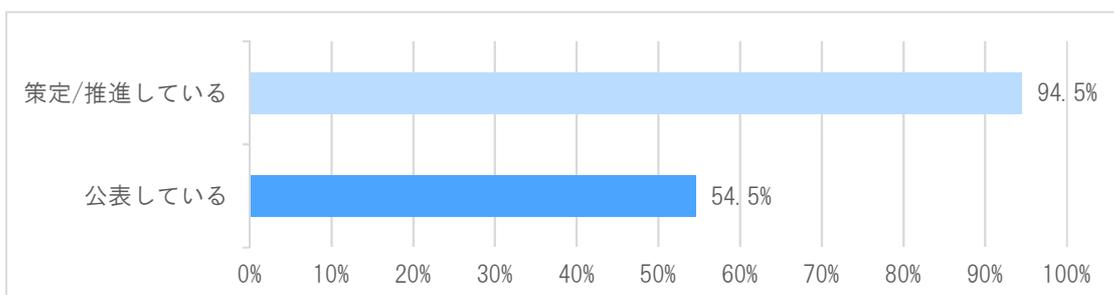
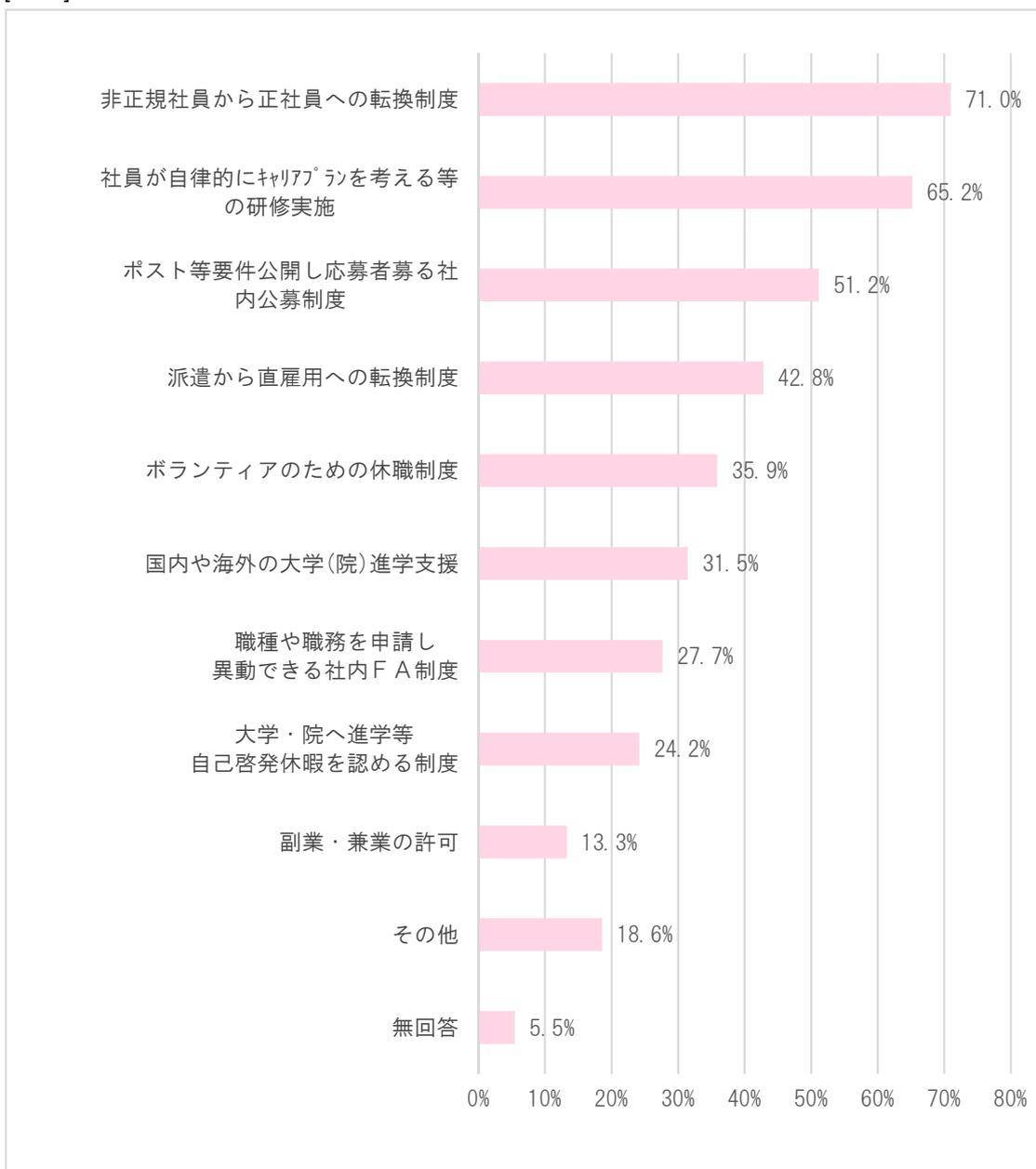
その他、従業員のキャリア形成支援の取組状況では、65.2%の企業が「自律的にキャリアプランを考える等の研修」を実施しており、前述の「自発的なキャリア形成への支援」とともに、キャリアへのオーナーシップ育成を重視する企業が多いことがうかがえます。また、71.0%の企業が「非正規社員から正社員への転換制度」を整備してキャリアの向上を支援する一方で、「副業・兼業の許可」をしている企業は 13.3%にとどまっています。

問：女性活躍推進に向けた従業員に対する行動や意識改革を促す研修（トレーニングを含む）として行っていること（MA）（N=451）[Q19]



問：従業員個々人のキャリア形成を支援する取組として行っているもの（MA）（N=451）

[Q20]

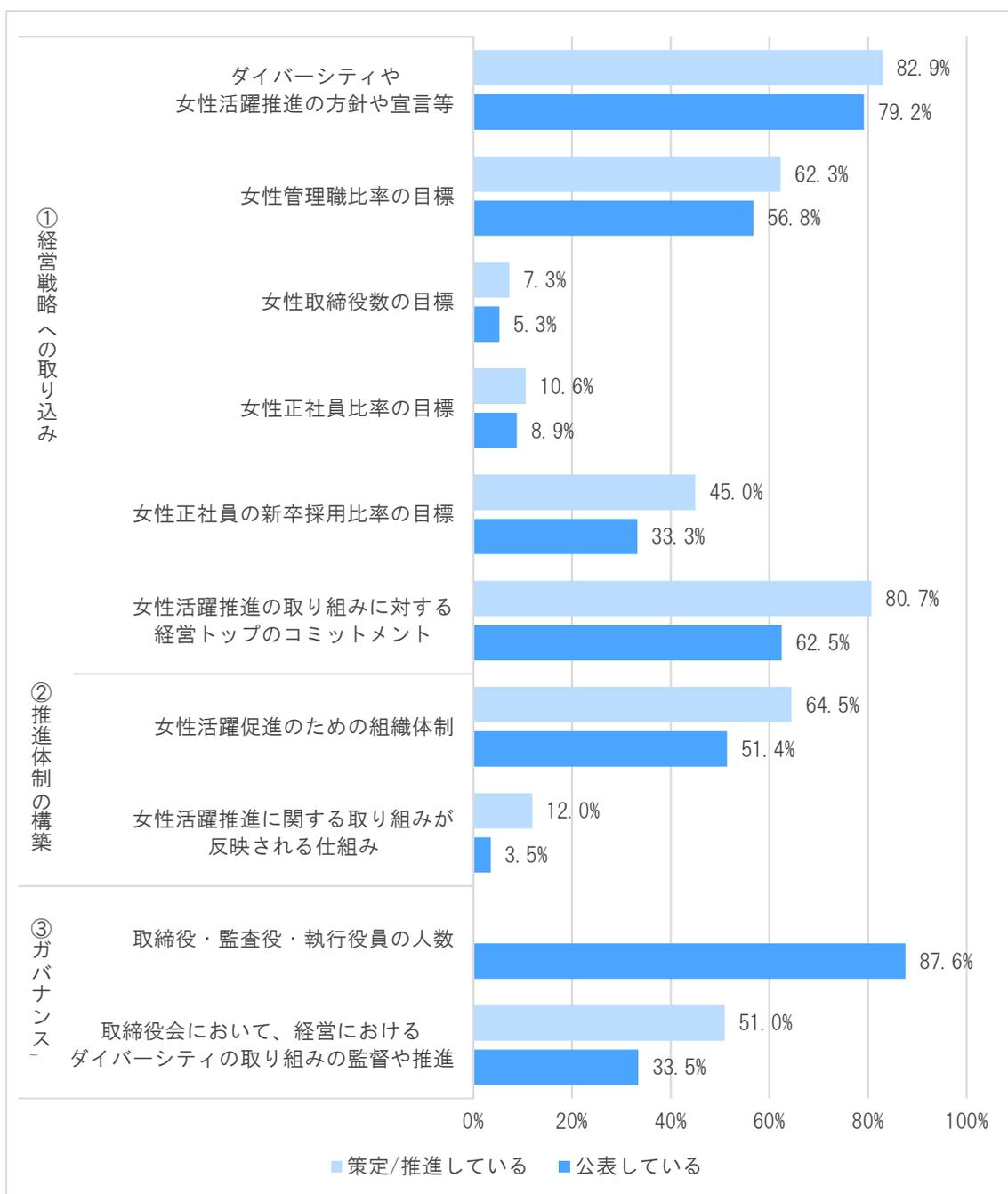


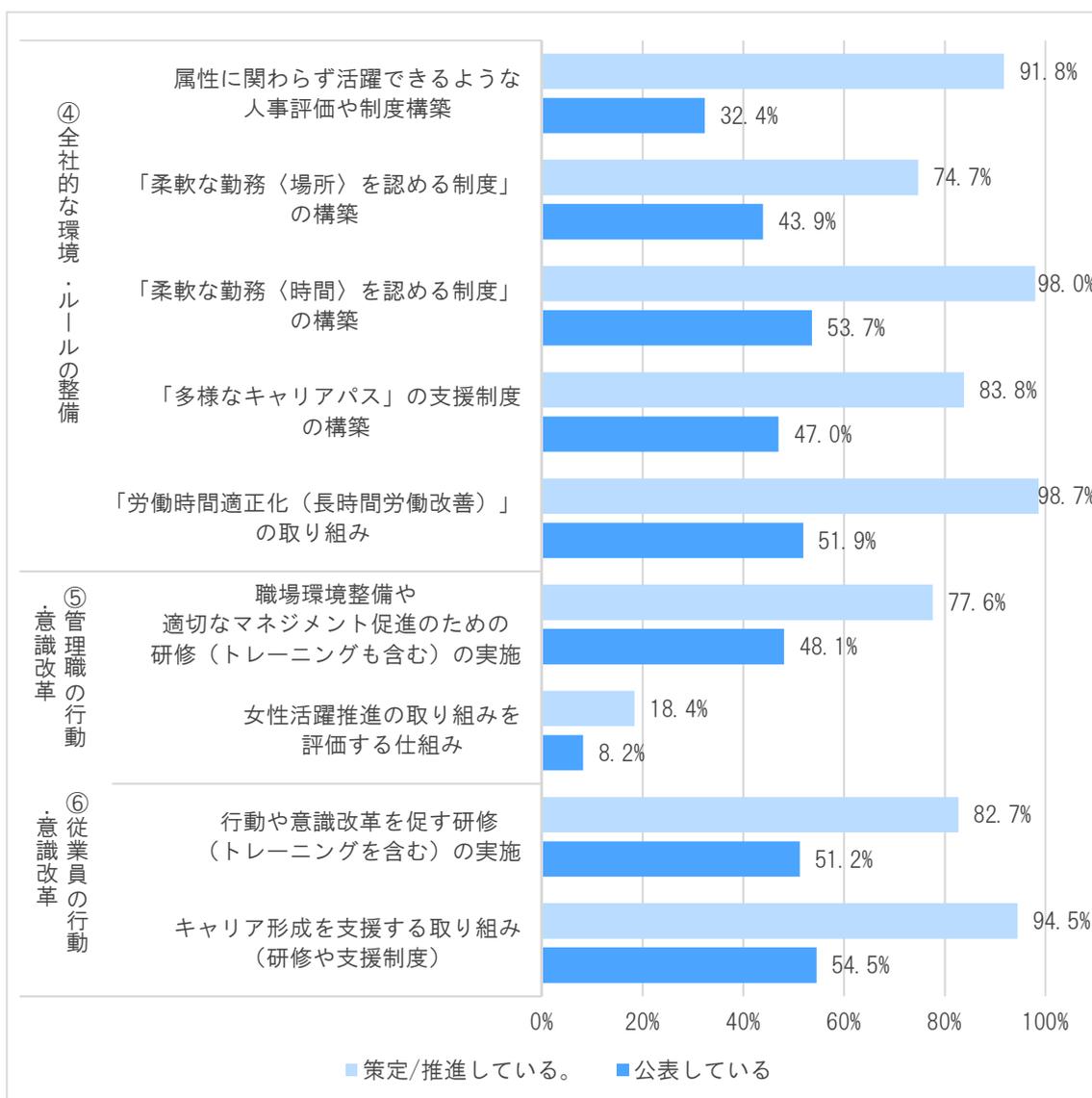
⑦ 情報開示（再掲を含む）

情報開示が進んでいる項目としては、「取締役・監査役・執行役員の人数」が87.6%と最も割合が高く、次いで「ダイバーシティや女性活躍推進の方針や宣言等」が79.2%となりました。

一方、「女性取締役数の目標」や「女性の正社員比率の目標」は、目標設定及び情報開示がなされていない状況が顕著に結果として現れました。

なお、④全社的な環境・ルールの整備に関しては制度設計がなされているものの、情報開示が進んでいない傾向にありました。





※回答企業 451 社をベースに、施策や目標を策定/推進している企業の割合およびそれを公表している割合を表示。

その他、女性活躍度調査で聴取した各種実績について、全回答企業の平均値は下記の通りです。

項目名		項目名	
女性取締役比率	5.8%	女性正社員の離職率	35.2%
女性社内取締役比率	2.3%	女性採用比率（新卒）	37.8%
女性監査役比率	5.8%	女性採用比率（中途）	29.4%
女性執行役員比率	3.7%	女性管理職比率	8.4%
女性雇用比率	26.2%	新規管理職に占める女性比率	14.6%
正社員の平均勤続年数男女差	3.2 年		

## 12. 注目企業

---

昨年度に引き続き、女性の活躍推進に向けた企業の具体的な取り組みを注目企業として紹介します。平成29年度「なでしこ銘柄」選定に関する女性活躍度調査への回答から特徴的な取り組みを選んでいきます。

### 1. 柔軟な働き方

男女共にライフステージの変化により職場で働ける時間などは変化していきます。個々人が自身の働き方をコントロールできれば、女性活躍はより進んでいくと考えられます。柔軟な働き方で生産性向上を目指す取り組みを紹介します。

#### ■ キリンホールディングス株式会社

##### ● ママ・パパを仮想体験することで労働生産性向上と社内のカルチャー変革を目指す

子どもがいない営業社員（独身、DINKS）が、仮想の子どもの名前を命名し、上司・同僚に共有した上で、ママ・パパになりきった時間制約ある働き方を徹底する取組「なりキリンママ・パパ研修」を実施。研修の結果、参加社員のタイムマネジメント意識の向上、周囲との連携強化等により効率的な働き方が実現され、労働生産性が大幅に向上（残業時間を対前年同月比51%削減、業績は維持）。周囲の上司・同僚も、育児中の社員の置かれた状況など多様な働き方への理解度が高まり、社内の風土改革にもつながった。平成30年2月より、研修プログラムとして正式に採用、育児だけでなく、介護、家族の病気の3つのシチュエーションから選択できるようプログラムを拡充している。

#### ■ 日本航空株式会社

##### ● 配偶者への同行や不妊治療を受けるための休職制度の整備や転居する社員へのグループ内就労機会の提供により、キャリアの継続を支援

社員の就業継続をサポートする制度として配偶者の転勤に同行する「配偶者転勤同行休職制度」や高度な不妊治療を受けるための「不妊治療休職制度」を整備。また、配偶者の転勤、家族の介護を理由として転居する社員に対し、JALグループ内の就労機会を提供する「キャリア継続サポート」を導入。これにより、ライフイベントを迎えた社員が退職せずに働ける環境が整い、社員一人ひとりのキャリアを活かし、活躍することができている。

## 2. 仕事量の適正化

女性をはじめとした多様な人材が活躍するためには仕事量のコントロールが不可欠です。ICTを活用し課題・目標・成果の可視化や、トップコミットメントに基づく全社的な取り組みを行うことで適切な人員・仕事量の配分を行っている事例を紹介します。

### ■ SCSK株式会社

#### ●社員が自発的に健康で効率的な働き方を実践できるよう、削減した残業代を全額社員に還元

社員が進んで業務効率化に取り組み残業削減が進められるように、削減した残業代は、特別ボーナスや固定残業代として全額社員に還元（年間約10億円）している。また、業務効率化と残業時間抑制の定着を踏まえ、裁量労働制の適用範囲を拡大。組織毎の残業予測と実績を役員会で共有するほか、毎月の累積残業時間に応じて、承認権限者の職位が課長から社長まで段階的にアップする制度を導入。



（すべての社員が活躍する会社をめざす）

また、年次有給休暇を安心して100%取得できるよう、病気等の不測の事態で利用できるバックアップ休暇（年5日）を新設。

結果、平成28年度の実総労働時間は平成24年度比で189時間減少（2,066時間→1,877時間）。年次有給休暇取得率も95.3%を実現し、女性が活躍する上で大きな障害となっていた長時間労働を大幅に改善した。また、この間、営業利益も208億円から337億円と増益を達成している。

### ■ 積水ハウス株式会社

#### ●個人と組織の仕事の状態を可視化して全社統一基準で評価。顧客と社員の満足度向上にも貢献

ITを駆使し、「設計社員の働き方改革」を推進。日々の設計業務の量や質、作図情報に関するビッグデータを集め、「個人の成長」と「組織の人員配置の最適化」に利用することで生産性向上を目指している。個々の設計業務の「量」と「質」を全社統一の基準で評価し、個人と組織の業務状況の「見える化」を実施することで、業務量の削減や仕事の質向上を重視。結果として顧客満足度にもつながっている。また、仕事の質を定量的・継続的に確認することで、社員一人ひとりが成長を実感でき、個人のモチベーション向上に寄与している。さらに、全社統一の評価基準が存在することで、育児中であっても短時間で業務量をこなして成果を出す社員が明確になり、更なる女性活躍の推進につながっている。

### 3. 早期復職支援

育児休業から復職する女性の中には「スムーズに復帰できるだろうか?」「育児と仕事を両立していくことができるのだろうか?」という不安を抱えている方も少なくありません。費用的な支援や不安を取り除く支援等を行っている事例を紹介します。

#### ■三井物産株式会社

##### ●早期復職を費用面と精神面から支援。さらに仕事と家庭の両立支援策を拡大

早期復職支援策として保育費用補助、早期フルタイム復帰支援策として時差・時短併用制度やベビーシッター代補助・延長保育料補助を導入。また、スムーズな復職と中長期的なキャリア形成という両面から本人・上司・人事の三者による復職前面談を実施。加えて、障がいを持つ家族を支援するための特定支援休暇の新設や、家事代行サービスの法人契約による育児・介護・高齢者支援への補助、小4の壁対策としての時短取得可能期間の延長等、仕事と家庭の両立の支援を拡大している。



(介護セミナーの様子)

制度をつくるだけでなく、社員それぞれが必要なときに利用できるよう、社内イントラネットやハンドブック・セミナー等での制度周知を徹底している。

#### ■日本ガイシ株式会社

##### ●早期復職の第一条件「子を保育所に預けること」を支援

育児休業からの早期(1年以内)復職を実現するための第一条件は、「子を保育所に預けること」という観点から、早期復職を可能にするため、以下の制度を導入。

- ① 保活コンシェルジュ：首都圏勤務の育休取得者が、スムーズな職場復帰に向けてサポートを行う外部サービスを利用できる制度。
- ② 認可外保育所等費用補助：子が1歳到達後の3月末までに認可外保育所やベビーシッターに預けて職場復帰した場合、その費用の一部を負担する制度。
- ③ 早期復職者支援一時金：子が11カ月未満までに復職し業務を再開した場合に10万円を支給する制度。



(育児と仕事を両立中の女性社員)

## ■株式会社LIXILグループ

### ●妊娠が分かった時点から復職までのステップとノウハウを可視化し上司と本人が共有

①ー⑤のステップで本人と上司両方を支援。

- ①「ままっぷ mama×up!×map」の作成；妊娠が分かった時点から復職後約3ヵ月までの期間を対象として、本人、上司が取組むことや人事担当者とのコミュニケーションや手続きを示した個人ごとのロードマップを作成。



（「ままっぷ」作成時のワーキングの様子）

- ② 面談シートの提供：上司・本人それぞれに聞きにくいこと、言いにくいことを予め項目に設定して、コミュニケーションが円滑に進むようサポート。
- ③ 上長向けe-ラーニングの提供：ワーキングマザーを部下に持ったことがない管理職が、基礎知識や円滑なコミュニケーション手法を学ぶことができるツールを提供。
- ④「アラウンドバース 15DAYS Program」の提供：ワーキングマザーへのアンケート結果から分かった課題に対応するために、オリジナルのテキスト「前進マインド編」「セルフブランディング編」を作成し提供。
- ⑤ 人事責任者からのメッセージの配信：自身も母であるCHRO（最高人事責任者）がその思いと、会社の思いをメッセージ動画にしてワーキングマザーに発信。

#### 4. リカレント教育・自発的なキャリア構築

「人生100年時代」といわれる今、社会人になってから学び直しを行うこと、育児から復職するにあたって新しくスキルや知識を身につけること等の重要性がより増しています。また、めまぐるしく変わる社会環境の中で、働くひとりひとりが自分のキャリアにオーナーシップを持ち、自発的なキャリア構築を行うことは、女性活躍、ダイバーシティ経営推進に必要な要素です。リカレント教育・自発的なキャリア構築を行っている事例を紹介します。

##### ■東京急行電鉄株式会社

#### ●組織的に行う様々な制度と施策で社員の自律的なキャリア構築を支援

社員それぞれのキャリアを登録する「キャリアの棚卸」、本人が描くキャリアプランを登録する「キャリアプランシート」、自らのキャリアゴールの到達に向け必要な業務への異動を希望する「キャリアコミットメント制度」、自発的な学習をサポートする「チャレンジ制度」、人材需要のある事業・部署への募集に対し、自らの意志で応募する「社内公募」等により、キャリアの棚卸と本人の志向性に応じたキャリア構築を支援している。

また、女性社員と女性管理職との交流会「かがやきwith」の開催や経営人材を育成する東急アカデミーの卒業生の集いである「アルムナイ」の設立により人材ネットワークの拡充も図っている。平成27年度には、事業を創造する意欲・能力を有する社員を支援し、広くフロンティア・スピリットを喚起するため、「社内起業家育成制度」も設立。



(女性社員・管理職交流会かがやきwith)

##### ■ソニー株式会社

#### ●社員の専門性を高める休職制度と費用負担

社員自身の専門性を深化・拡大させるため、私費での就学休職を最長2年認める制度「フレキシブルキャリア休職（私費修学）」を運用。これに加えて「休職キャリアプラス（ラーニング）」制度を設け、育児や介護等からの復職後のソニーにおけるキャリア発展の可能性を広げるための自己学習への支援として、研修費用の一部を会社が負担している（受講料のうち月1万円を上限に会社が実費を負担）。



(留学先での様子)

## Ⅱ なでしこ銘柄調査からみる近年の女性活躍推進状況

本章では、「なでしこ銘柄」選定のために行われた平成27年度から平成29年度のアンケート調査結果をもとに、上場企業における近年の女性活躍推進状況や、選定企業の特徴をみていきます。

なお、図表や本文内の年号は調査年度をさします。各年度のいずれの調査においても、最新の会計年度末時点での状況を回答することとなっていますが、各社が基準とした会計年度が異なる可能性があります。

### 1. 経年変化の視点でみる「なでしこ銘柄」の特徴

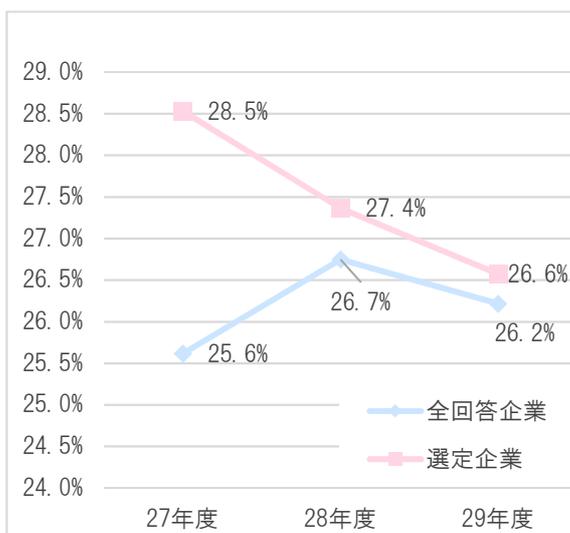
調査回答企業と「なでしこ銘柄」の平均値でみた主要アウトカム指標の推移（平成27年度～平成29年度）をみていきます。分析対象とした項目は、以下のとおりです。

1) 女性正社員比率	5) 社外含む女性取締役の有無
2) 新規採用女性比率	6) 年次有給休暇取得率
3) 女性管理職比率	7) 男性育児休業取得率
4) 新規登用管理職女性比率	

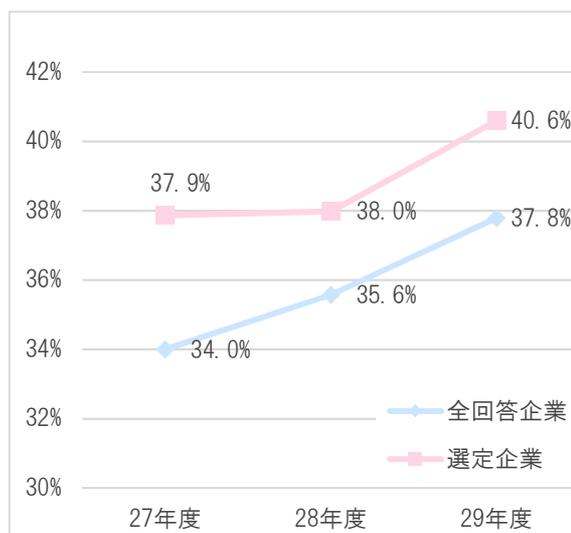
- 1) 女性正社員比率については、いずれの年度においても、選定企業の水準が、調査回答企業の水準を上回っています。ただし、平成27年度時点で2.9ポイントの差がついていたものの、平成29年度にはその差はわずか0.4ポイントまで縮まっています。
- 2) 新規採用女性比率についても、一貫して、選定企業の水準が、調査回答企業の水準を上回っています。平成27年度の差は3.9ポイントですが、平成29年度の差は2.8ポイントと、わずかに差が縮まっており、全体として新規採用女性比率の水準が高まっていることがうかがえます。
- 3) 女性管理職比率については、平成27・28年度において、選定企業の水準が高かったものの、平成29年度は調査回答企業の水準の方が高くなっています。これは、平成29年度には、経営成果につながる女性活躍推進の取組ができているか、取組の“質”に注目して評価・選定を行ったため、選定企業のタイプが変化したことにもよると考えられます。ただし、この基準変更により、すべての業種で選定される企業が変化したのではなく、一部の業種における選定企業の変化が全体平均に影響していると考えられ、女性管理職比率がなでしこ選定企業の特徴でなくなったとまでは言えないと考えられます。

- 4) 新規登用管理職女性比率についても、一貫して、選定企業の水準が全回答企業の水準を上回っているものの、平成 29 年度の差はわずかなものとなっています。
- 5) 社外を含む女性取締役の有無については、選定企業の水準が全回答企業の水準を大きく上回ります。他の指標と異なり、各企業の割合の平均値ではなく、集計対象企業において、女性取締役「有」の割合をとっているためでもあります。選定企業の水準が大幅に高い結果となっています。

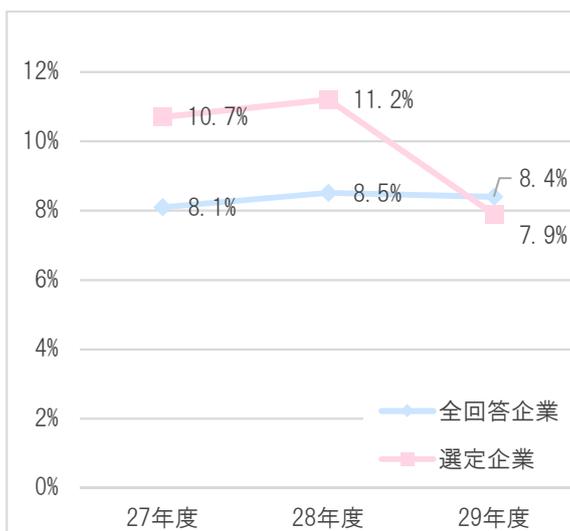
図表 7 女性正社員比率



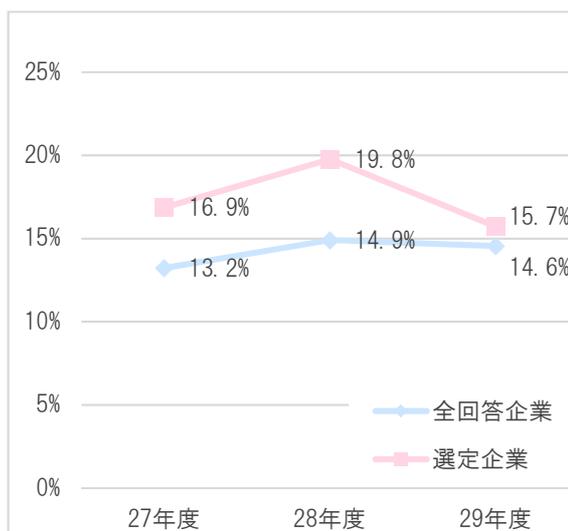
図表 8 新規採用女性比率



図表 9 女性管理職比率

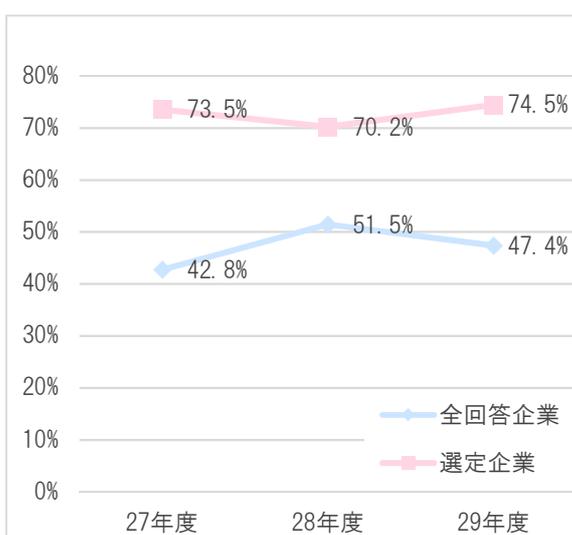


図表 10 新規登用管理職女性比率



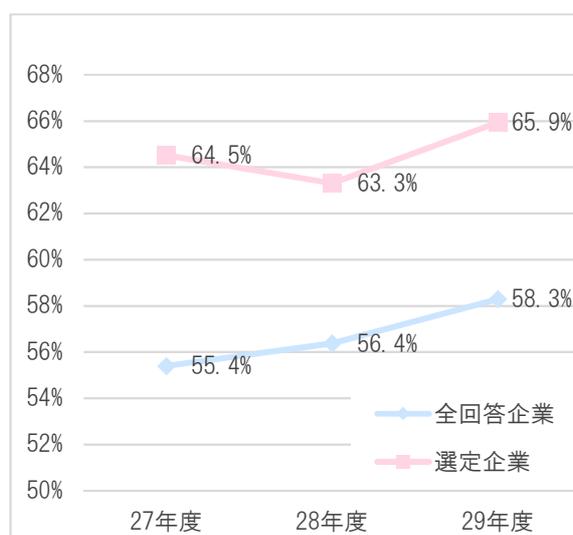
- 6) 働き方に関する指標の1つである、年次有給休暇取得率については、一貫して、選定企業の水準が、全回答企業の水準を大きく上回っており、選定企業は、有給休暇が取りやすい制度や環境が整っていることがうかがえます。
- 7) 男性育児休業取得率についても、選定企業の水準が、回答企業の水準を大きく上回っています。全回答企業の水準も、一般的に把握されている男性の育児休業取得率（2～3%水準）と比較すると高い水準ですが、選定企業は、さらに積極的な推進策を実施していることがうかがえます。

図表 11 社外含む女性取締役の有無

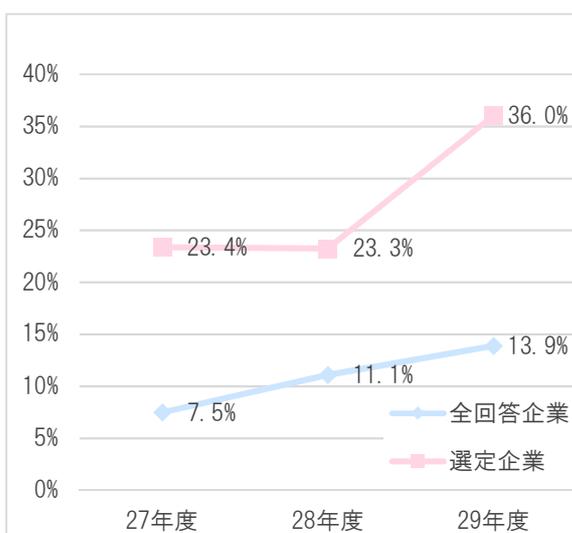


※数値は、集計対象企業のうち、女性取締役がいる企業の割合

図表 12 年次有給休暇取得率



図表 13 男性育児休業取得率



## 2. 業種間比較

次に、全回答企業について、業種別に平均値を算出し、業種間の比較を行いました。業種別の選定企業については、企業数が少なくなってしまう、経年比較をするには適さないと考えられることから、ここでは、全回答企業の変化のみをみています。

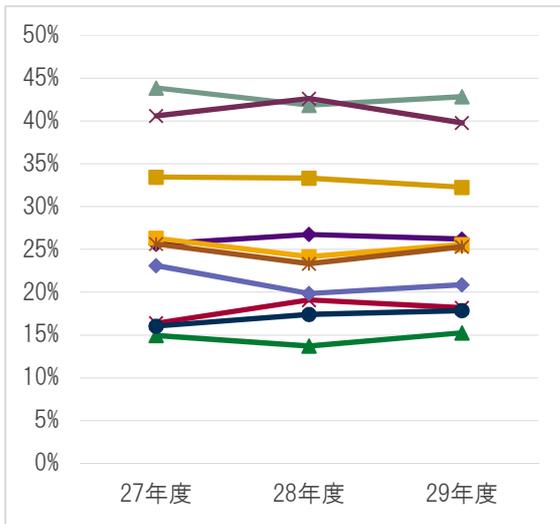
集計対象項目は、「1. 経年変化の視点でみる『なでしこ銘柄』の特徴」と同様です。

分析対象となる業種は、類似性や企業数のバランスから、以下の9つに再集計しています。

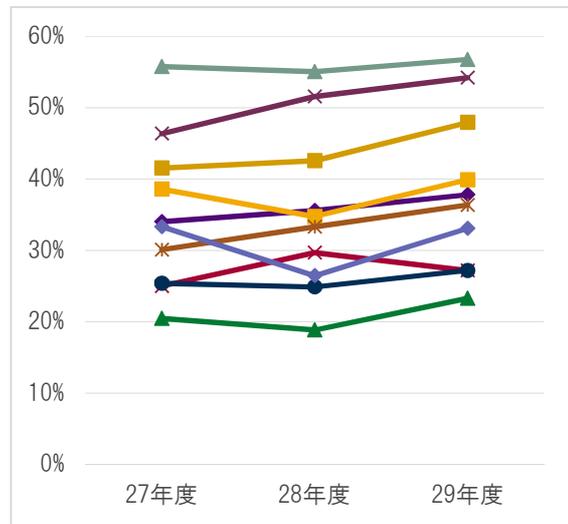
業種：合算	略称
① 水産・農林、食料品	① 農林水産
② 機械、電気機器、ゴム製品、輸送用機器、精密機器	② 機械
③ 鉱業、繊維製品、パルプ・紙、鉄鋼、石油・石炭製品、ガラス・土石製品、非鉄金属、金属製品、その他製品	③ 金属製品等
④ 化学、医薬品	④ 化学・医薬
⑤ 建設業、陸運業、海運業、空運業、倉庫・運輸関連業	⑤ 建設・運輸
⑥ 電気・ガス業、情報・通信業	⑥ 電気・情報
⑦ 卸売業、小売業	⑦ 卸・小売り
⑧ 銀行業、証券、商品先物取引業、保険業、その他金融業	⑧ 金融業
⑨ 不動産業、サービス業	⑨ 不動産・サービス

- 1) 女性正社員比率についてみると、⑧金融業と、⑨不動産・サービスの割合が高くなっています。一方低いのは、②機械、⑤建設・運輸でした。全体に横ばい傾向で、特に、大きく上昇した業種はみられません。
- 2) 女性新卒採用比率も、⑧金融業、⑨不動産・サービスの割合が高く、次いで、⑦卸・小売りの割合が高くなっていますが、特に⑨と⑦は、平成 27 年度に比べ、平成 28 年度・29 年度と上昇し、⑧の水準に近づいています。
- 3) 女性管理職比率については、突出して⑨不動産・サービスの割合が高くなっており、他の業種とは、10 ポイント近くの開きがあります。一方、低いのは②機械、⑤建設・運輸、③金属製品等となっています。
- 4) 新規管理職登用女性比率は、⑨不動産・サービス、⑧金融業の割合が高く、次いで、⑦卸・小売りの割合が高くなっています。女性新卒採用比率に似た傾向ですが、⑨が、平成 29 年度に落ち込んだのに対し、⑧と⑦は上昇し続けています。また、④化学・医薬品は、平成 27 年度から平成 29 年度の伸び率が高くなっています。

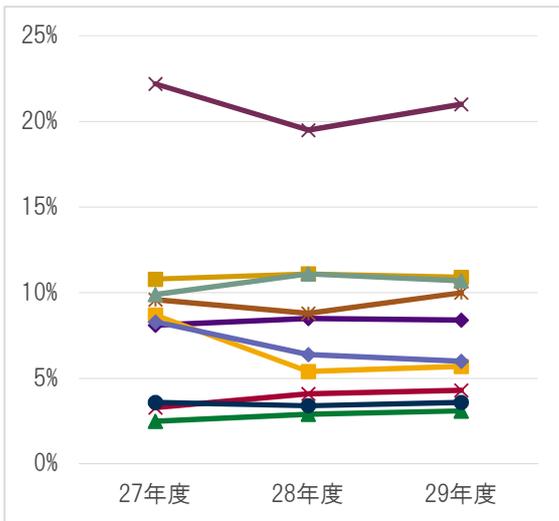
図表 14 女性正社員比率



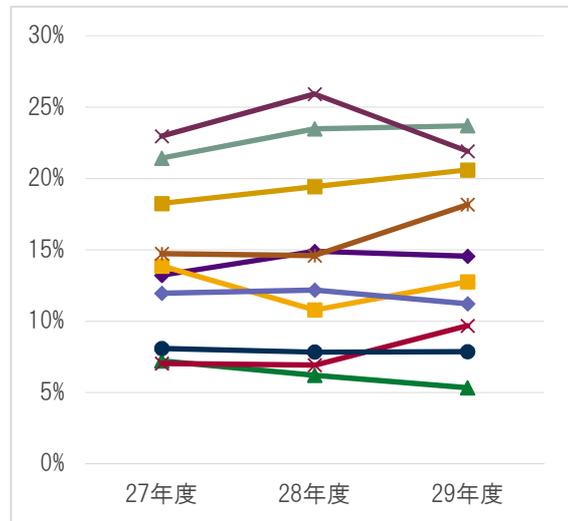
図表 15 女性新卒採用比率



図表 16 女性管理職比率



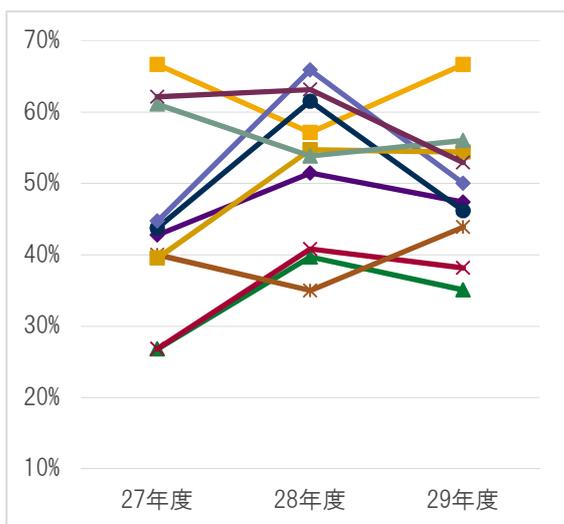
図表 17 新規登用管理職女性比率



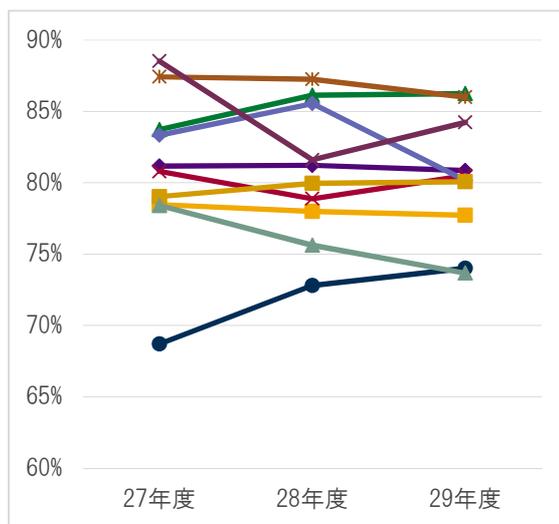
- ◆ 全体
- ①水産・農林 食料品
- ▲ ②機械、電気機器、ゴム製品、輸送用機器、精密機器
- ✕ ③鉱業、繊維製品、パルプ・紙、鉄鋼、石油・石炭製品、ガラス・土石製品、非鉄金属、金属製品、その他製品
- ✱ ④化学、医薬品
- ⑤建設業、陸運業、海運業、空運業、倉庫・運輸関連業
- ◆ ⑥電気・ガス業、情報・通信業
- ⑦卸売業、小売業
- ▲ ⑧銀行業、証券、商品先物取引業、保険業、その他金融業
- ✕ ⑨不動産業、サービス業

- 5) 社外含む女性取締役の有無は、他の指標とは、異なった動きを見せています。平成 29 年度にもっとも割合の高い業種は、①農林水産です。
- 6) 平均勤続年数男女比率は、④化学・医薬品、③機械など、製造業で高い水準となっています。製造業では、女性正社員比率や採用比率は低いものの、採用された女性の就業継続率は高い企業が多いとみられます。

図表 18 社外含む女性取締役の有無



図表 19 平均勤続年数男女比率



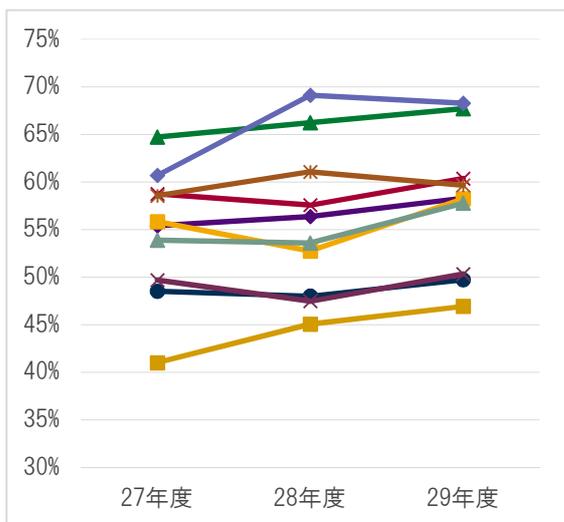
※数値は、集計対象企業のうち、女性取締役がいる企業の割合

- ◆ 全体
- ①水産・農林・食料品
- ▲ ②機械、電気機器、ゴム製品、輸送用機器、精密機器
- × ③鉱業、繊維製品、パルプ・紙、鉄鋼、石油・石炭製品、ガラス・土石製品、非鉄金属、金属製品、その他製品
- ✱ ④化学、医薬品
- ⑤建設業、陸運業、海運業、空運業、倉庫・運輸関連業
- ◇ ⑥電気・ガス業、情報・通信業
- ⑦卸売業、小売業
- ▲ ⑧銀行業、証券、商品先物取引業、保険業、その他金融業
- × ⑨不動産業、サービス業

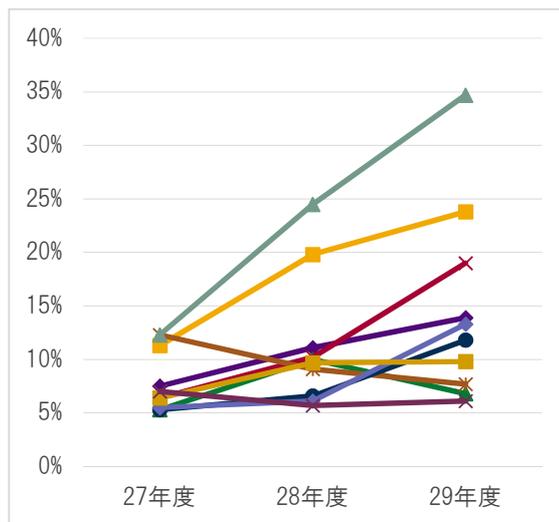
7) 年次有給休暇取得率は、⑥電気・情報や③機械で取得率が高く、⑦卸・小売りで取得率が低くなっています。

8) 男性育児休業取得率は、⑧金融と①農林水産で、大幅に増加していることがわかります。

図表 20 年次有給休暇取得率



図表 21 男性育児休業取得率



- ◆ 全体
- ①水産・農林 食料品
- ▲ ②機械、電気機器、ゴム製品、輸送用機器、精密機器
- ✕ ③鉱業、繊維製品、パルプ・紙、鉄鋼、石油・石炭製品、ガラス・土石製品、非鉄金属、金属製品、その他製品
- ✱ ④化学、医薬品
- ⑤建設業、陸運業、海運業、空運業、倉庫・運輸関連業
- ◆ ⑥電気・ガス業、情報・通信業
- ⑦卸売業、小売業
- ▲ ⑧銀行業、証券、商品先物取引業、保険業、その他金融業
- ✕ ⑨不動産業、サービス業

### 3. 選定企業の特性分析

これまでになでしこ銘柄に選定された企業と、選定されていない企業との違いを、女性活躍推進のアウトカム指標や、取り組みとしてのガバナンスや働き方に関する指標を用いて分析します。ここで、平成29年度に選定された企業のみならず、これまで選定された企業をまとめて分析するのは、業種によっては、同一企業が継続して選定されている場合も少なくなく、選定企業が入れ替わっている場合にも、その企業間のアウトカム指標や取り組みの指標についても、差が小さいとみられるためです。

用いるデータは、今年度実施調査データです。

これまで選定経験のある企業とその他の企業に関し、なでしこ銘柄の特徴として統計的有意であった項目は、以下のとおりです。

なでしこ銘柄選定企業にみられた特徴	
① 経営戦略への組み込み	女性活躍推進の取組を経営トップがリード（コミット）し、かつ、そのコミットメントを「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」のいずれかで公表している。 <sup>※1</sup>
② 推進体制の構築	女性活躍推進のための組織体制が構築されている。
③ ガバナンス	取締役会にて、経営におけるダイバーシティの取組の監督や推進が行われている。
④ 全社的な環境・ルールの整備	「労働時間短縮制度」または「時間外労働免除・制限」について、法律の規定以上の制度が整備されている。 <sup>※2</sup>
⑤ 管理職の行動・意識改革	管理職のマネジメントに対して、女性活躍推進の取り組みを評価する仕組みがある。
⑥ 従業員の行動・意識改革	従業員のキャリア形成を支援する取組として、ボランティアのための休職制度、副業・兼業を認める制度、国内や海外の大学（院）進学支援など、社外活動支援のための制度構築等がある。
なでしこ銘柄選定企業において高くみられた数値実績	女性管理職比率
	男性育児休業取得率

※1 トップのコミットメントは、何らかの形では、調査回答企業のほとんどにおいて、実施されていることから、トップのコミットメントの有無だけでは差がつかず、その公表水準で差がみられた。

※2 働き方については、長時間労働の有無や削減取り組みでは差がつかず、法定を超える短時間勤務や所定外労働の免除で有意となった。

（注）ただし、なでしこ銘柄の選定基準は毎年見直しが行われているため、選定基準の変更により、効果が相殺されてしまった項目がある可能性もある。

(参考) 分析方法は、以下のとおり。

- 分析手法：二項ロジスティック回帰分析
- 目的変数：「選定経験企業」を1、他の企業を0とする。
- 説明変数：次頁表のとおり
- 有意確率：5%未満

図表 22 二項ロジスティック回帰分析に用いた調査項目

変数	調査項目
＜説明変数＞	
1. 女性比率	
正社員比率	F10. 2016年度正社員の「男女計」と「うち女性」の人数から算出
新卒採用比率	F14. 2016年5月～2017年4月入社の「全数」と「うち女性」から算出
平均勤続年数比率(男性100に対して)	F12. 2016年度末時点の正社員の平均勤続年数「男性」と「女性」の年数から算出
管理職女性比率	F16. 2016年度末の管理職数「全数」と「うち女性」から算出
2. 労働時間、休暇・休業取得	
1月あたりの平均残業時間	F19(4). 1月あたりの平均残業時間(正社員の実績)
年次有給休暇取得率	F19(2). 2016年度年次有給休暇取得率(正社員の実績)
男性育児休業取得率	F19(1). 男性育児休業取得率(正社員の実績)
3. 推進体制・推進方法	
ガバナンス対応あり	Q7. 取締役会において、経営におけるダイバーシティの取り組みの監督や推進をしている
積極的公表: トップのコミットメントに関して	Q3. 経営トップのコミット Q3SQ1 コミットしていると答えた企業のうち、「1. 中期経営計画公表資料」「2. フェアレポート・統合報告書」「3. コーポレートガバナンス報告書」のいずれかで公表
女性管理職比率の目標設定	Q2. 女性管理職比率の目標設定の有無
推進体制組織あり	Q4. 女性活躍推進のための組織体制 有
役員評価への反映あり	Q5. 役員の評価に女性活躍推進に関する取組みが反映される仕組み 有
管理職への取り組みあり	Q17. 管理職に対する行動・意識改革の取り組み 有
管理職の評価仕組みあり	Q18. 管理職のマネジメントに対して、女性活躍推進の取り組みを評価する仕組み 有
4. 人事評価制度の見直し	Q8. 女性活躍推進に向けた人事評価制度の見直しについて
年功序列的な賃金体系の見直し	1. 年齢や勤続年数を前提とした年功序列的な賃金体系を見直す仕組みの導入
時間当たり成果に対する評価	2. 賃金体系・人事評価制度において、時間当たり成果や生産性に対する評価を重視する仕組みの導入
個人の評価基準を明確化	3. 個人の評価基準を明確にしている
複数人で評価を確認する	4. 人事評価において、複数人で評価を確認する仕組みの導入
5. 柔軟な勤務場所	Q9. 正社員に対する「柔軟な勤務<場所>」を認める制度について
在宅・モバイル・サテライト	1. 在宅勤務制度 2. モバイルワーク勤務 3. サテライトオフィス勤務
勤務地選択・転換・異動免除	4. 社員本人が勤務地を選択できる制度 5. 勤務地無限定⇔限定への職種/コース転換制度 6. 一定期間、転勤や異動を免除する制度
6. 柔軟な勤務時間	Q11. 正社員に対する「柔軟な勤務<時間>」を認める制度
フレックス・時差・シフト	1. フレックスタイム制度 2. 時差勤務制度 3. 複数の労働時間区分設定
短時間・時間外労働免除	4. 労働時間短縮制度*法律で規定されている以上のもの 5. 時間外労働免除・制限 *法律で規定されている以上のもの
半日休暇・時間休暇	6. 半日単位の有給休暇制度 7. 時間単位の有給休暇制度
7. 働き方改革	Q15. 労働時間適正化のための取り組み
労働時間見える化、管理職時間の把握	1. 労働時間見える化 3管理職の残業時間を把握する仕組みの導入
定時退社・早朝出勤・連続休暇取得奨励	8. 有給休暇の連続取得奨励 10. 一定時刻での強制退社 11. 早朝出勤の奨励 12. 定時退社日・消灯日の設定
意識啓発・行動変容研修、マネジメントスキルの見直し	4. 管理職のマネジメントスキルを高める取り組み 15. 長時間労働改善に向けた意識・行動を変える研修・トレーニングの実施
業務の見直し、適正化、効率化	5. 業務配分の適正化 6. 業務の効率化 7. 業務の見直し
制度見直し(所定労働時間短縮、インターミッション等)	2. 労働時間削減の取り組みが評価に反映される仕組みの導入 9. 勤務時間インターバル規制制度の導入 13. 労働時間削減で減少する残業代を目標達成時のインセンティブとして還元 14. 所定労働時間の短縮
8. 社員のキャリア形成支援	Q20. 従業員個々のキャリア形成を支援する取り組み
自律的キャリア、申告制	1. 社員が自律的にキャリアプランを考える・キャリアデザインを促す等の研修 2. ノストや職種要件を公開して応募者を募る社内公募制度 3. 社員が就きたい職種や職務を申請して部署異動ができる社内FA制度
雇用管理区分の転換(非正規から正規、派遣から直雇)	4. 非正規社員から正社員への転換制度 5. 派遣から直雇用への転換制度
社員のキャリア休暇、進学支援、副業・兼業	6. 大学・大学院への進学・留学等、自己啓発による休暇を認める制度 7. フランチャイズのための休職制度 8. 副業・兼業の許可 9. 国内や海外の大学(院)進学支援
＜統制変数＞	
業種: 基準 卸売り・小売業	

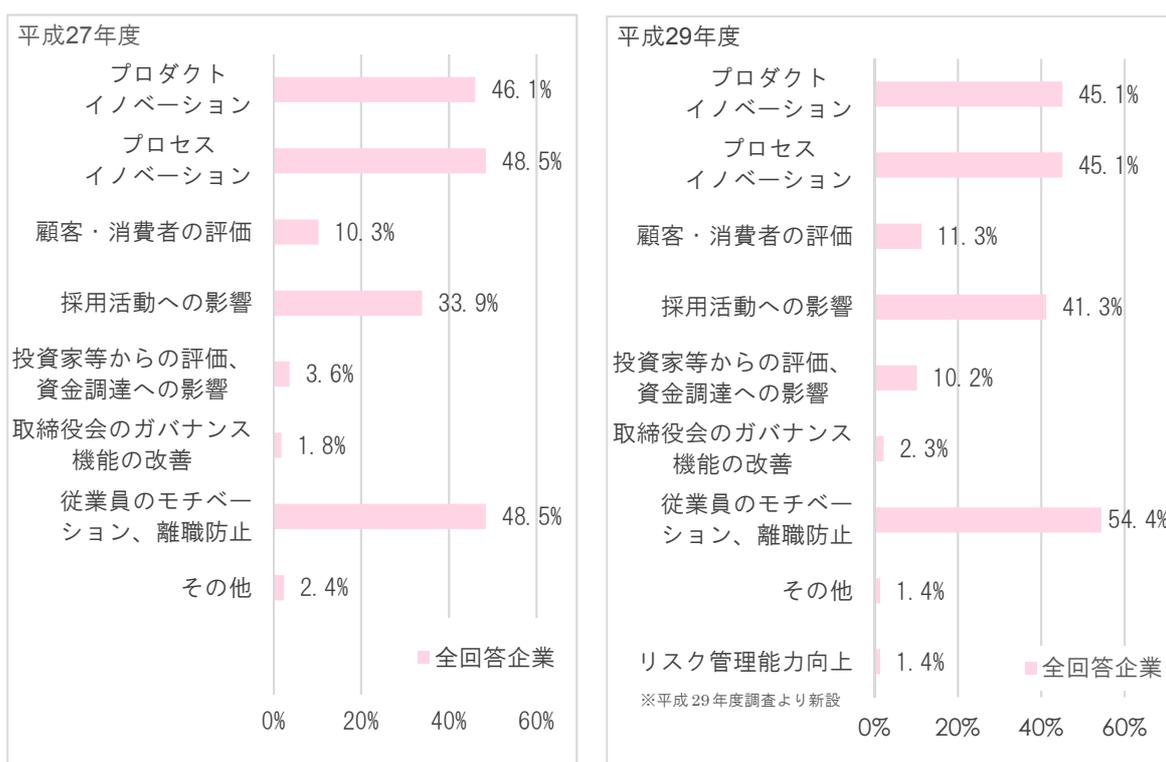
#### 4. 「競争力への影響」「足元の課題」の変化

最後に、全回答企業における「競争力への影響」及び「足元の課題」認識について、平成27年度と平成29年度のデータから変化を見ていきます。

経年変化において、女性活躍推進が、「採用活動」や「従業員のモチベーション、離職防止」に影響しているとの回答割合が高くなっており、人材確保策としての認識が強まっていることが分かります。また、全体との比較では低水準であるものの、「投資家等からの評価、資金調達への影響」の回答割合も伸びており、女性の活躍推進を経営上の戦略として捉える企業が増えていることがうかがえます。

その他、製品やサービスの開発・改良に対する「プロダクトイノベーション」や生産性に係る効果といった「プロセスイノベーション」に影響を与えていると回答した企業は変わらず高い水準となっています。

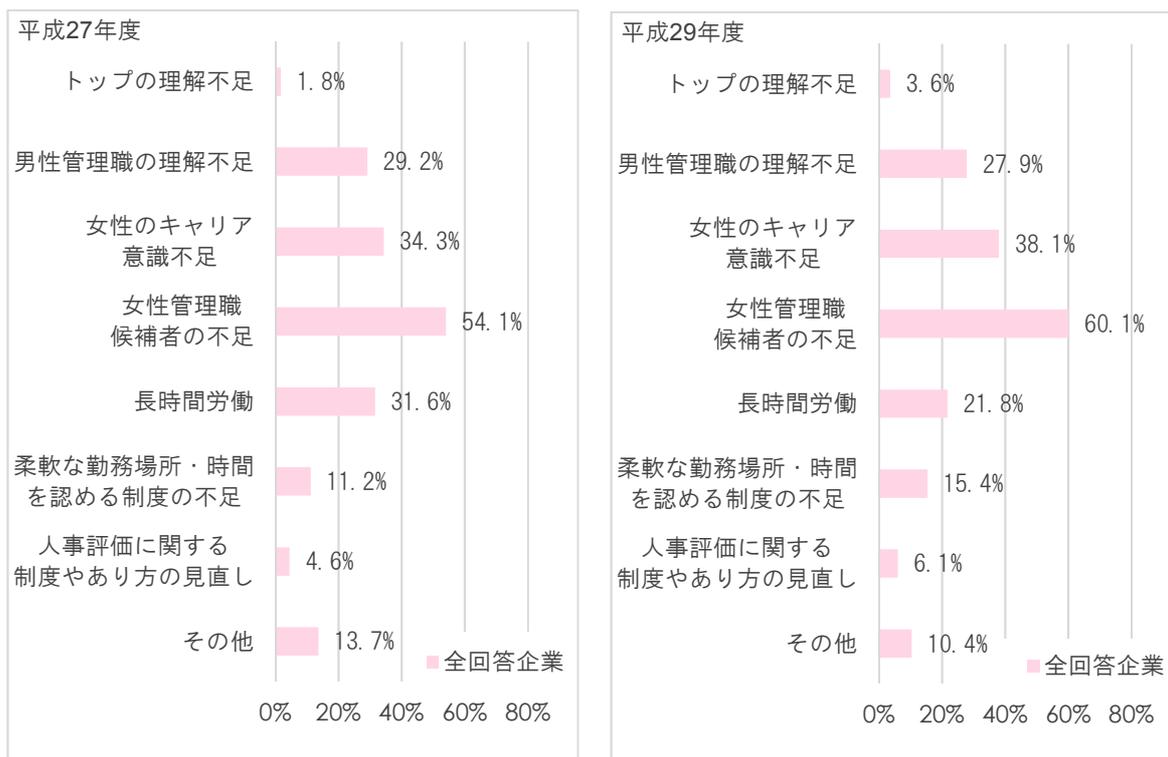
図表 23 女性活躍推進が企業の競争力に与える影響



さらに、女性のキャリア登用を進めるにあたっての課題については、「女性のキャリア意識の不足」や「女性管理職候補者の不足」の回答割合がともに伸びており、全体に占める割合も高くなっています。これは、より積極的な女性登用を推進した、あるいは推進しようとした結果、候補者の不足感がより強く感じられた可能性を示唆しています。

他方、働き方改革の流れもあり、「長時間労働」を課題と感じる企業の割合は減っています。長時間労働をなくすためには、テレワークやフレックスタイム等の柔軟な働き方を可能にする制度や評価手法の見直しが不可欠であることから、「柔軟な勤務場所・時間を認める制度の不足」や「人事評価評価に関する制度やあり方の見直し」を課題と捉える企業の割合が増えていると考えられます。

図表 24 女性のキャリア登用にに関する足元の課題



## 参考1 女性活躍度調査回答企業一覧

調査に回答のあった451社のうち、社名の公表に同意のあった422社の企業名を掲載しています（「株式会社」は省略しています）。

水産・農林業、食料品					
1333	マルニチロ	2004	昭和産業	2208	フルボーン
2216	カンロ	2220	亀田製菓	2229	カルビー
2269	明治ホールディングス	2270	雪印メグミルク	2501	サッポロホールディングス
2502	アサヒグループホールディングス	2503	キリンホールディングス	2587	サントリー食品インターナショナル
2602	日清オイログループ	2607	不二製油グループ本社	2801	キッコーマン
2802	味の素	2809	キューピー	2810	ハウス食品グループ本社
2897	日清食品ホールディングス	2904	一正蒲鉾	2908	フジッコ
鉱業、石油・石炭製品					
1605	国際石油開発帝石	1662	石油資源開発	5002	昭和シェル石油
5020	JXTGホールディングス				
建設業					
1720	東急建設	1722	ミサホーム	1801	大成建設
1802	大林組	1803	清水建設	1820	西松建設
1821	三井住友建設	1827	カノワド建設	1860	戸田建設
1861	熊谷組	1866	北野建設	1878	大東建託
1885	東亜建設工業	1893	五洋建設	1911	住友林業
1925	大和ハウス工業	1928	積水ハウス	1946	トーエネック
1951	協和エント	1963	日揮	1969	高砂熱学工業
6366	千代田化工建設				
繊維製品					
3101	東洋紡	3401	帝人	3591	ワコールホールディングス
パルプ・紙					
3708	特種東海製紙	3861	王子ホールディングス	3863	日本製紙
3880	大王製紙	3941	レンゴ		
化学					
3407	旭化成	4005	住友化学	4021	日産化学工業
4082	第一稀元素化学工業	4112	保土谷化学工業	4183	三井化学
4185	JSR	4186	東京応化工業	4188	三菱ケミカルホールディングス

4202	タニタ	4203	住友ペーパークラフト	4204	積水化学工業
4205	日本ゼオン	4217	日立化成	4222	児玉化学工業
4228	積水化成成品工業	4452	花王	4461	第一工業製薬
4471	三洋化成工業	4612	日本ペイントホールディングス	4901	富士フイルムホールディングス
4911	資生堂	4912	ライオン	4921	ファンケル
4923	コダ	4926	シーボーン	4927	ホーラー・ホルビスホールディングス
4971	メック	7947	エフビコ	8113	ユニチャーム
医薬品					
4151	協和発酵キリン	4503	アステラス製薬	4506	大日本住友製薬
4508	田辺三菱製薬	4516	日本新薬	4519	中外製薬
4523	エーザイ	4527	ロート製薬	4539	日本ケミファ
4540	ツムラ	4578	大塚ホールディングス		
ガラス・土石製品					
5201	旭硝子	5214	日本電気硝子	5233	太平洋セメント
5310	東洋炭素	5332	TOTO	5333	日本碍子
5334	日本特殊陶業	5352	黒崎播磨		
鉄鋼					
5411	ジェイエフイーホールディングス	5413	日新製鋼	5481	山陽特殊製鋼
5482	愛知製鋼	5486	日立金属	5632	三菱製鋼
非鉄金属					
5703	日本軽金属ホールディングス	5706	三井金属鉱業	5711	三菱マテリアル
5713	住友金属鉱山	5715	古河機械金属	5801	古河電気工業
5802	住友電気工業	5803	フジクラ		
金属製品					
5901	東洋製罐グループホールディングス	5938	LIXILグループ	5943	ノーリツ
機械					
6113	アマダホールディングス	6140	旭ダイヤモンド工業	6254	野村マイクロサイエンス
6301	小松製作所	6302	住友重機械工業	6305	日立建機
6326	クボタ	6355	住友精密工業	6367	ダイキン工業
6383	ダイワ	6402	兼松エンジニアリング	6413	理想科学工業
6457	グローリー	6458	新晃工業	6465	ホンザキ
6470	大豊工業	6471	日本精工	6472	NTN
6489	前澤工業	7004	日立造船	7013	IHI

電気機器					
3105	日清紡ホールディングス	4902	エニチモノ	6501	日立製作所
6503	三菱電機	6504	富士電機	6513	オリジン電気
6594	日本電産	6622	ダイハツ	6641	日新電機
6645	パナソニック	6663	太洋工業	6674	ジー・エス・ユアコーポレーション
6702	富士通	6715	ナカエ	6724	セイコーエプソン
6737	EIZO	6754	アソシエイト	6755	富士通ゼネラル
6758	ソニー	6773	パナソニック	6798	SMK
6841	横河電機	6848	東亜ディーケーケー	6849	日本光電工業
6856	堀場製作所	6859	エスベック	6869	シスメックス
6897	ツインバード工業	6937	古河電池	6952	カシオ計算機
6955	FDK	6963	ローム	6999	KOA
7735	SCREENホールディングス	7752	リコー		
ゴム製品、輸送用機器					
3116	トヨタ紡織	5108	ブリヂストン	5110	住友ゴム工業
6201	豊田自動織機	7012	川崎重工業	7211	三菱自動車工業
7242	KYB	7245	大同メタル工業	7246	プレス工業
7259	アイシン精機	7267	本田技研工業	7270	SUBARU
7287	日本精機	7296	エフ・シー・シー		
精密機器					
4543	テルモ	7701	島津製作所	7733	オリンパス
7762	シチズン時計	8050	セイコーホールディングス		
その他製品					
7821	前田工織	7823	アトイチヤ	7862	トッパン・フォームズ
7867	タカトミー	7905	大建工業	7906	ヨネックス
7911	凸版印刷	7912	大日本印刷	7915	日本写真印刷
7936	アシックス	7953	菊水化学工業	7956	ビシジョン
7966	リントック	7981	タカスタンダード	7987	ナカハヤシ
8022	美津濃				
電気・ガス業					
9501	東京電力ホールディングス	9502	中部電力	9503	関西電力
9504	中国電力	9508	九州電力	9511	沖縄電力
9531	東京瓦斯	9532	大阪瓦斯	9536	西部瓦斯
9539	京葉瓦斯	9543	静岡ガス		

陸運業、倉庫・運輸関連業					
9005	東京急行電鉄	9020	東日本旅客鉄道	9021	西日本旅客鉄道
9024	西武ホールディングス	9039	サカイ引越センター	9086	日新
9086	日立物流				
海運業、空運業					
9101	日本郵船	9107	川崎汽船	9201	日本航空
9202	ANAホールディングス				
情報・通信業					
2307	クロスキャスト	2327	新日鉄住金ソリューションズ	3626	TIS
3636	三菱総合研究所	3639	ホルテージ	3652	デザイン・タルメディアプロフェッショナル
3738	イーガイズ	3762	テクマトリックス	3778	さくらインターネット
3822	Minoriソリューションズ	3826	システムインテグレーター	3924	ラントコンピュータ
3964	オークネット	3983	和	4284	ソルクシーズ
4307	野村総合研究所	4326	インテックホールディングス	4333	東邦システムサイエンス
4687	TDCソフトウェアエンジニアリング	4716	日本オラクル	4739	伊藤忠テクノソリューションズ
4746	東計電算	4770	図研エルミック	4839	WOWOW
8056	日本エニス	9422	コネクソ	9432	日本電信電話
9433	KDDI	9437	NTTドコモ	9438	エムティーアイ
9613	エヌ・ティ・ティ・データ	9682	DTS	9684	スクウェア・エニックスホールディングス
9709	NCS&A	9719	SCSK		
卸売業					
2768	双日	3386	コスモ・パナソニック	3393	スターティフ
7459	メテイヤールホールディングス	7461	キムラ	7510	たけびし
7613	シークス	8001	伊藤忠商事	8002	丸紅
8015	豊田通商	8031	三井物産	8036	日立ハイテクノロジーズ
8053	住友商事	8058	三菱商事	8060	キヤノンマーケティングジャパン
8078	阪和興業	8088	岩谷産業	8097	三菱石油
8130	サンゲツ	8153	モスポートサービス	8285	三谷産業
9810	日鉄住金物産	9830	トラスコ中山	9995	ルネサスイーストン
小売業					
2651	ローソン	2678	アスクル	2681	ケオホールディングス
2685	アターストリア	3088	マツモトキヨシホールディングス	3099	三越伊勢丹ホールディングス
3137	ファンデラー	3172	ティーライフ	3178	ファミー

3199	綿半ホールディングス	3382	セブソン&アイホールディングス	3726	フォーシーズホールディングス
4775	総合メディカル	7522	ワタミ	7593	VTホールディングス
7606	ユナイテッドアローズ	8179	ロイヤルホールディングス	8194	ライコホーレーション
8233	高島屋	8251	パルコ	8252	丸井グループ
8267	イオン	8282	ケースホールディングス	9627	アインホールディングス
9823	マミーマート	9831	ヤマダ電機	9843	ニトリホールディングス
銀行業					
7167	めぶきフィナンシャルグループ	7173	東京TYフィナンシャルグループ	7182	ゆうちょ銀行
8306	三菱UFJフィナンシャルグループ	8308	りそなホールディングス	8309	三井住友トラストホールディングス
8316	三井住友フィナンシャルグループ	8324	第四銀行	8331	千葉銀行
8336	武蔵野銀行	8343	秋田銀行	8346	東邦銀行
8360	山梨中央銀行	8361	大垣共立銀行	8362	福井銀行
8366	滋賀銀行	8369	京都銀行	8370	紀陽銀行
8374	三重銀行	8382	中国銀行	8385	伊予銀行
8399	琉球銀行	8411	みずほフィナンシャルグループ	8521	長野銀行
8522	名古屋銀行	8544	京葉銀行	8551	北日本銀行
8713	フィデアホールディングス	8714	池田泉州ホールディングス		
証券、商品先物取引業					
8601	大和証券グループ本社	8604	野村ホールディングス	8616	東海東京フィナンシャルホールディングス
8624	いちよし証券	8708	藍澤証券		
保険業、その他金融業					
7181	かんぽ生命保険	8253	クレディセゾン	8424	芙蓉総合リース
8439	東京センチュリー	8566	リコーリース	8570	イオンフィナンシャルサービス
8584	ジャックス	8585	オリエントコーポレーション	8591	オリックス
8593	三菱UFJリース	8630	SOMPOホールディングス	8686	アフラック
8697	日本取引所グループ	8715	アコムホールディングス	8725	MS&ADインシュアランスグループホールディングス
8750	第一生命ホールディングス	8766	東京海上ホールディングス	8783	GFA
不動産業					
2337	いちご	3003	ヒューリック	3231	野村不動産ホールディングス
3245	ティエ・ライフ	3277	サンセイインディック	3284	フジヤースホールディングス
3289	東急不動産ホールディングス	3457	ハウストゥ	3465	ケイアイスター不動産
8802	三菱地所	8840	大京	8848	レオパレス21

8850	スターツコーホ <sup>®</sup> レーション	8905	イオンモール	8928	穴吹興産
8933	エヌ・ティ・ティ都市開発				
サービス業					
1954	日本工営	2130	メンバーズ	2168	ハ <sup>®</sup> ソナグループ
2196	エスクリ	2305	スタジ <sup>®</sup> オアリス	2331	総合警備保障
2341	アルハ <sup>®</sup> イタイムス	2372	アイロムカ <sup>®</sup> グループ	2375	スリープ <sup>®</sup> ロク <sup>®</sup> グループ
2378	ルネサンス	2398	ツクイ	2487	CDG
2749	JP ホールディングス	4290	ブ <sup>®</sup> レステージ <sup>®</sup> ・インターナショナル	4293	セブ <sup>®</sup> テーニ <sup>®</sup> ・ホールディングス
4324	電通	4665	ダ <sup>®</sup> スキン	4681	リゾ <sup>®</sup> -トラスト
4755	楽天	6033	エクストリーム	6063	日本エマージ <sup>®</sup> エンシーアシスタンス
6069	トレンタ <sup>®</sup> -ズ	6099	エラン	6183	ハ <sup>®</sup> ルシステム 24 ホールディングス
6195	ホープ	6200	インソース	6786	RVH
9715	トランス・コスモス	9716	乃村工藝社	9722	藤田観光
9735	セコム	9768	いであ	9783	ハ <sup>®</sup> ネットセホールディングス
9787	イオンデ <sup>®</sup> イライト	9792	ニチ学館		



## 経済産業省 平成29年度「なでしこ銘柄」 女性活躍度調査

経済産業省は、東京証券取引所と共同で、女性活躍推進に優れた企業を選定する「なでしこ銘柄」の取り組みを実施しています。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を通じて、企業への投資を促進し、各社の取り組みを加速化していくことを狙いとしています。

本調査の回答企業の中から「なでしこ銘柄」を選定いたします。

また、本調査をもとに、特定のテーマにおいて先進的な取り組みを実施する企業を「注目企業」として選出する予定です。

本調査は、企業の女性活躍推進に関する取り組みや成果の実態を把握するため、選定対象となる東京証券取引所の上場会社全社に対して実施します。

ご回答いただいた企業全社には、調査結果サマリー（フィードバックシート）を送付し、各社の更なる取り組み推進に資する情報を提供いたします。

本調査の趣旨をご理解いただき、是非調査へのご回答をお願いします。

経済産業省 経済産業政策局 経済社会政策室

### 〈回答期限〉

**【平成29年11月24日(金)】**までにご回答くださいますようお願いいたします。

※調査回答のためのID、パスワードは、各社の人事部または女性活躍推進等の所管部署宛に10月17日より順次発送しています。

### 〈回答データ・個人情報の利用について〉

- ◇ ご回答・ご提供いただいた個人情報および回答データについては、経済産業省および(株)日経リサーチ、並びに「平成29年度女性活躍推進基盤整備委託事業(なでしこ銘柄選定事業)」の受託事業者において、当該事業の遂行に必要な範囲内で利用します。
- ◇ 個人情報は、行政機関の保有する個人情報の保護に関する法律およびその関係法令等の規定に従って適切な管理を行います。
- ◇ 今年度の「なでしこ銘柄」の詳細については、経済産業省WEBサイトに掲載されている資料をご参照ください。  
※平成29年度「なでしこ銘柄」について <http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/nadeshiko.html>
- ◇ 本調査の概要やポイント、よくあるご質問等については、経済産業省WEBサイトに掲載されている資料をご参照ください。なお、当該資料は2017年10月10日(火)に開催された「なでしこ銘柄」説明会において公表された資料であり、設問内容の細かな記載等については、一部変更となっている場合がございます。予めご了承ください。  
※平成29年度女性活躍度調査について <http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/nadeshiko.html>

※本調査に関するお問い合わせ先は以下にお願いします。  
〈「女性活躍度調査」実施委託企業〉

日本経済新聞社グループの総合調査会社

株式会社 **日経リサーチ**



日経リサーチは、一般財団法人日本情報経済社会推進協会より個人情報を適切に取り扱っている事業者としての認定を受けプライバシーマークを使用しています。

【調査票目次】

質問番号	内容	
	ご回答に際しての前提	
	用語定義	
F1	個人情報および個人情報のお取り扱いについて	
F2	ご連絡先	
F3～F4	企業名、取り組み状況の公表可否	
F5～F6	回答対象組織単位、回答の基本となる期間(年度)	
F7～F9SF1	ご確認事項	
F10～F10-12SF2	雇用状況	
F13～F13-15SF2	離・入職状況	
F16～F16-17SF2	管理職数の実績	
F18～F18SF2	新規管理職登用に占める女性比率	
F19～F19SF3	各制度の実績	男性育児休業取得率 年次有給休暇取得率 年次有給休暇平均取得日数 一月あたりの平均残業時間 「一月あたりの残業時間」が 60 時間を超える 正社員の割合
Q1～Q3SQ2	1. 「経営戦略への組み込み」に関する評価	ダイバーシティや女性活躍推進方針の明確化 目標設定 女性管理職比率 女性取締役数 女性正社員比率 女性正社員新卒採用比率
Q4～Q5SQ2	2. 「推進体制の構築」に関する評価	女性活躍推進のための組織体制 女性活躍推進のための組織の組織名 女性活躍推進のための組織の最高責任者 女性活躍推進のための組織と事業部門の連携 役員評価への反映
Q6～Q7SQ2	3. 「ガバナンス」に関する評価	取締役・監査役・執行役員の実績 取締役会における監督と推進
Q8 ～Q16	4. 「全社的な環境・ルールの整備」に関する評価	女性活躍推進に向けた人事評価制度 柔軟な勤務(場所)を認める制度 柔軟な勤務(時間)を認める制度 多様なキャリアパスの支援制度 労働時間適正化(長時間労働改善)の取り組み
Q17 ～Q18SQ2	5. 管理職の「行動や意識改革」に関する 現場の取り組み評価	管理職層に対する行動・意識改革の取り組み 管理職の評価
Q19 ～Q20SQ2	6. 一般従業員の意識改革やキャリア形成・ キャリアアップを促す取り組み評価	行動や意識・風土改革に向けた研修 キャリア形成・キャリアアップを支援する取り組み
Q21	7. 「競争力への影響」について	
Q22～Q24	8. 「今後の取り組み」について	
Q25	9. 「本事業」について	
Q26	10. 女性の活躍推進に向けた戦略的な取り組み事例	

## 【ご回答に際しての前提】

調査全体における前提は以下の通りです。前提に従ってご回答をお願いいたします。

	定義
調査の 回答対象企業範囲	<p>◆当調査における回答（各種数値・集計値も含む）は、以下のいずれかでご回答ください。 ※特に明記がない限り、ご回答のベースは揃えてください。 （「一部設問のみグループ回答」などは不可）</p> <p>■持株会社制を採用していない場合</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 自社単体で回答</li> <li>・ 国内グループ主要企業の合算で回答</li> <li>・ 国内の全連結グループ企業で回答</li> </ul> <p>■持株会社制を採用している場合</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 事業会社単体で回答</li> <li>・ 国内グループ主要企業の合算で回答</li> <li>・ 国内の全連結グループ企業で回答</li> </ul> <p>※持株会社単体で回答することはできません。</p>
調査の回答対象 ・ エリア	<p>◆回答対象エリア（地域）：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やお取り組み状況は調査の対象に含めずにお答えください。</p> <p>※他社への出向者については、回答に含めないで結構です。</p> <p>◆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。海外現地法人を従業員数等に含める必要もありません。</p>
年度の考え方	<p>◆年度の考え方： 下記指定範囲における貴社の会計年度末 2016年度＝2016年11月～2017年10月に集計を締める範囲 2015年度＝2015年11月～2016年10月に集計を締める範囲 2014年度＝2014年11月～2015年10月に集計を締める範囲</p> <p>※ただし、9月・10月の決算企業に限り、2016年11月～2017年10月の数字がまとまっていない場合は、2016年9月、2016年10月決算を2016年度として回答しても構いません。</p> <p>◆原則として同じ会計年度でベースを揃えて質問にご回答ください。 ※期間について、説明に別途明記のあるものについては、その範囲にてご回答ください。</p>
数量値の入力桁数	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 整数値を半角でご回答ください。</li> <li>・ 貴社の公表数字が小数点以下まで算出している場合は、小数第一位を四捨五入した数字をご回答ください。</li> </ul>

## 【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
従業員	直接雇用関係のある労働者。 ※派遣社員を除きますが、直接雇用関係のある非正社員は含みます。 ※非正社員とは、直接雇用関係のある労働者のうち、有期契約であったり、フルタイム勤務でなかったりするなど、正社員とされていない者（契約社員、嘱託社員、パートアルバイトなど）
正社員	直接雇用関係のある労働者のうち無期雇用のフルタイム勤務で、正社員・正職員等とされている者。
経営トップ	代表取締役、会長、社長、副社長、頭取、またはそれらに準ずる地位の者。
経営層	取締役、執行役、執行役員、またはそれらに準ずる地位の者。 ※監査役は含みません
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、執行役員、理事など、呼称は問わない）
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。
課長相当職以上	「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、もしくは、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）。
女性管理職比率	女性管理職比率＝女性管理職数／全管理職数で算出
男性育児休業取得率（正社員）	「育児休業をした男性正社員数」÷「配偶者が出産した男性正社員数」×100
一月あたりの平均残業時間（正社員）	一月あたりの正社員の平均残業時間＝「1年間の対象正社員の法定時間外労働および法定休日労働の総時間数の合計」÷12ヶ月÷「対象正社員」 上記での算出が難しい場合 「（1年間の対象正社員の総労働時間数の合計）－（1年間の法定労働時間＝40×1年間の日数÷7×対象労働者数）」÷12ヶ月÷「対象正社員」  ※対象正社員については、「対象正社員における除外について」もご参照ください。
「一月あたりの残業時間が60時間を超える正社員の割合」	「一月あたりの残業時間が60時間を超える正社員の割合」が60時間を超える正社員の割合＝対象正社員において、「一月あたりの法定時間外労働および法定休日労働の総時間数の合計」が60時間を超えた対象正社員の割合について、昨年度1年間の平均で算出  ※対象正社員については、「対象正社員における除外について」もご参照ください。
対象正社員における除外について  ※「平均残業時間」、および、「一月あたりの残業時間が60時間を超える正社員の割合」算出時	「一月あたりの平均残業時間（正社員）」「一月あたりの残業時間が60時間を超える正社員の割合」について、対象正社員からは以下の①～③を除く。 ①事業場外みなし労働時間制の適用を受ける者（労働基準法第38条の2）、管理監督者等（労働基準法第41条） ②短時間者（パートタイム労働法第2条） ③専門業務型裁量労働制の適用を受ける者（労働基準法第38条の3）、企画業務型裁量労働制の適用を受ける者（労働基準法第38条の4）
年次有給休暇取得率（正社員）	「正社員が取得した有給休暇（労働基準法第39条）の日数」÷「正社員に与えられた有給休暇の日数」×100 「取得した有給休暇の日数」については、繰越日数か否かは問わない。 「与えられた有給休暇の日数」からは繰越日数は除く。

## 【個人情報および個人情報のお取り扱いについて】

F1. 本調査は、経済産業省より業務を請け負い、(株)日経リサーチが担当しております。ご回答いただいた情報は、当社および経済産業省が「平成 29 年度女性活躍推進基盤整備委託事業(なでしこ銘柄選定事業)」の遂行および、個社の情報が特定されないよう集計・処理の上、今後の政策検討のための基礎情報として活用させていただきます。

なお、ご回答・ご提供いただいた個人情報については、経済産業省および(株)日経リサーチ、並びに「平成 29 年度女性活躍推進基盤整備委託事業(なでしこ銘柄選定事業)」の受託事業者において、当該事業の遂行に必要な範囲内で利用するとともに、行政機関の保有する個人情報の保護に関する法律およびその関係法令等の規定に従って適切な管理を行います。

⇒(株)日経リサーチ プライバシーポリシー((株)日経リサーチ サイトへ)  
<https://www.nikkei-r.co.jp/policy/>

上記について

1. 同意します

2. 同意しません

## 【ご連絡先】

F2. 貴社ご連絡先をご記入ください。

本調査の内容に関するお問い合わせや、調査結果フィードバックの際のご連絡先として活用いたします。

・企業名

・ご担当部署名

・役職

・ご担当者様名

・郵便番号

 - 

・住所

・お電話番号(ハイフンなし)

・メールアドレス

・法人番号(13桁)

### [企業名、取り組み状況の公表可否について]

F3. 調査にご回答いただいた企業様の社名一覧を公表させていただきたく予定です。同意いただけますか。(SA)

1. 同意します

2. 同意しません

F4. 「なでしこ銘柄」選定企業の社名および取り組み状況等を公表させていただきたく予定です。同意いただけますか。(SA)

1. 同意します

2. 同意しません

### [回答対象組織単位とご回答の基本となる期間(年度)について]

F5. 貴社の組織形態と、当調査における貴社のご回答範囲についてお答えください。(SA)

- ◆当調査では、特に明記がない限り、ご回答組織の範囲は日本国内を対象としています。  
※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。
- ◆持株会社制を採用している場合は、持株会社単体での回答は認められません。
- ◆特に明記がない限り、ご回答のベースは全て揃えてください(「一部設問のみグループ回答」などは不可)。

1. 持株会社制を採用しておらず、自社単体で回答
2. 持株会社制を採用しており、事業会社単体で回答
3. 国内グループ主要企業の合算で回答
4. 国内の全連結グループ企業で回答

F5SF1. 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。

F6. 当調査では、直近の会計年度について、各質問にご回答いただきます。

2016年11月～2017年10月の範囲における、貴社の直近の会計年度末の年月をご記入ください。

- ◆9月・10月の決算企業に限り、2016年11月～2017年10月の数字がまとまっていない場合は、2016年9月、2016年10月決算を2016年度として回答しても構いません。
- ◆本調査における年度は、以降上記範囲を2016年度としてご回答ください。
- ◆当調査では、原則として同じ会計年度でベースを揃えて質問にご回答ください。  
F6の回答と異なる期間を対象とする場合は、各設問の備考欄にご記入ください。

貴社の直近の会計年度末

(西暦)  年

月

**【ご確認事項について】**

※ここからの質問は、F5の「当調査における貴社のご回答範囲」についてお答えください。

F7. 当社は、会社経営に関する不正の行為または法令もしくは定款等に違反する重大な事实在存在しないことを誓約いたします。(SA)

- |          |           |
|----------|-----------|
| 1. 誓約します | 2. 誓約しません |
|----------|-----------|

F8. 平成 28 年 4 月 女性活躍推進法の施行により、301 人以上の企業では、自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析とそれらを踏まえた行動計画の策定・周知・公表・届出が義務付けられています。  
この点について、貴社はどのようなご対応を実施していますか。(SA)

- |                               |
|-------------------------------|
| 1. 行動計画の策定・周知・公表・届出を行っている     |
| 2. 現在、検討している                  |
| 3. 今後検討する予定である                |
| 4. 従業員数 300 人以下の企業であり、対応していない |

F8SF1. (F8 で「1. 行動計画の策定・周知・公表・届出を行っている」とお答えの場合)  
その計画を確認できる URL をご記入ください。

--

※「行動計画の策定・周知・公表・届出」に関する確認範囲について  
・当調査に「 持株会社制を採用しておらず、自社単体で回答」または「 持株会社制を採用しており、事業会社単体で回答」の場合：  
その会社単体、もしくはその会社が含まれた範囲での対応状況を確認いたします。  
・当調査に「国内グループ主要企業の合算で回答」または「国内の全連結グループ企業で回答」の場合：  
回答に含まれる主要な企業の対応状況を確認いたします。

F9. 厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」で女性管理職比率を開示していますか。(SA)  
※厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」について確認したい方は、こちらの URL をご参照ください。  
<http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>

- |  |
|--|
| 1. はい(平成 29 年 11 月 30 日(木)11 時時点で公開されていることを含む) |
| 2. いいえ   |
| 3. 検討中   |

F9SF1. (F9 で「1. はい」とお答えの場合)  
開示しているのは、本回答企業ですか。(SA)

- |                        |
|------------------------|
| 1. はい、本回答企業です          |
| 2. いいえ、連結グループ内のその他企業です |

↓

企業名： (注) 数値は問わないので、開示している主要な企業名を記入してください。
--

※厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」における女性管理職比率開示の確認範囲について  
・当調査に「 持株会社制を採用しておらず、自社単体で回答」または「 持株会社制を採用しており、事業会社単体で回答」の場合：  
厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」にその会社単体、もしくはその会社が含まれた情報が開示されているかを確認いたします。

・当調査に「国内グループ主要企業の合算で回答」または「国内の全連結グループ企業で回答」の場合：  
厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」に主要な企業の情報が含まれていることを確認いたします。

## 【貴社についておうかがいします】

### ■雇用状況

F10. 2014年度、2015年度、2016年度の正社員数についてご回答ください。

※年度末実績でお答えください。

	2014年度	2015年度	2016年度
全数(男女計)	人	人	人
上記のうち 女性	人	人	人

F11. 2016年度末時点の正社員年齢構成別人数をご回答ください。

	全数(男女計)	うち女性
30歳未満	人	人
30～39歳	人	人
40～49歳	人	人
50～59歳	人	人
60歳以上	人	人

F12. 2016年度末時点の正社員の平均勤続年数をご回答ください。

正社員平均勤続年数	
男性	年
女性	年

F10-12SF1. F10～F12でご回答いただいた貴社の雇用状況に関する数値について、事務局で開示情報に照らして確認させていただきますので、確認できる開示場所(URL)をご記入ください。

--

F10-12SF2. 雇用状況に関する貴社ご回答内容にあたって、何か補足事項がございましたら、備考欄にご記入ください。

#### 【備考欄】

--

■離・入職状況

F13. 正社員の2016年度中の離職者数をご回答ください。

※離職者数には定年退職と、グループ企業への出向・転籍は除いてください。

正社員離職者数	人
上記のうち女性	人

F14. 正社員の新卒採用人数を、全数および女性それぞれご回答ください。

※回答期間は下記記載の範囲でお答えください。

	2014年5月 ～2015年4月入社	2015年5月 ～2016年4月入社	2016年5月 ～2017年4月入社
全数(男女計)	人	人	人
上記のうち女性	人	人	人

F15. 正社員の中途採用人数を、全数および女性それぞれご回答ください。

※回答期間は下記記載の範囲でお答えください。

	2014年5月 ～2015年4月入社	2015年5月 ～2016年4月入社	2016年5月 ～2017年4月入社
全数(男女計)	人	人	人
上記のうち女性	人	人	人

F13-15SF1. F13～F15でご回答いただいた貴社の雇用状況(離職者数、採用数)に関する数値について、事務局で開示情報に照らして確認させていただきますので、確認できる開示場所(URL)をご記入ください。

--

F13-15SF2. 雇用状況に関する貴社ご回答内容にあたって、何か補足事項がございましたら、備考欄にご記入ください。

【備考欄】

--

**【管理職数および女性管理職比率の伸びについておうかがいします。】**

**■管理職数の実績**

F16. 貴社における管理職について、直近3年度分(2014年度末～2016年度末)の全数と女性の人数をそれぞれご回答ください。

※1 本調査における「管理職」とは、基本的に「課長職ないし、課長相当職以上のもの」と定義しています。女性役員がいる場合、「女性管理職数」の中にその数値を合算することはお控えください。

※2 年度の比較を想定していることから、企業合併等による影響が考えられる場合は、比較可能なデータをご回答ください。

	2014年度末	2015年度末	2016年度末
全数(男女計)	人	人	人
上記のうち女性	人	人	人

F17. F16でご回答になった2016年度末の実績について、部長相当職(以上)、課長相当職の人数をそれぞれご回答ください。

※女性役員がいる場合、「女性管理職数」の中にその数値を合算することはお控えください。

	部長相当職(以上)数	課長相当職数
全数(男女計)	人	人
上記のうち女性	人	人

F16-17SF1. F16～F17でご回答いただいた内容について、事務局で開示情報に照らして確認させていただきますので、確認できる開示場所(URL)をご記入ください。

F16-17SF2. F16～F17でご回答いただいた内容について、何か補足事項がございましたら、備考欄にご記入ください。

**【備考欄】**

■新規管理職登用に占める女性比率

F18. 新規管理職登用に占める女性採用実績をおうかがいします。  
各年度中の実績について、新規管理職登用の全数と女性数をそれぞれご回答ください。

	2014 年度	2015 年度	2016 年度
全数(男女計)	人	人	人
上記のうち女性	人	人	人

F18SF1. F18 でご回答いただいた内容について、事務局で開示情報に照らして確認させていただきますので、確認できる開示場所(URL)をご記入ください。

--

F18SF2. F18 でご回答いただいた内容について、何か補足事項がございましたら、備考欄にご記入ください。  
【備考欄】

--

## ■各制度の実績

F19. 2016年度の以下(1)～(5)について、正社員の実績をご回答ください。

	内容	正社員の実績	単位
(1)	男性育児休業取得率		%
(2)	年次有給休暇取得率		%
(3)	年次有給休暇平均取得日数		日
(4)	一月あたりの平均残業時間		時間
(5)	「一月あたりの残業時間」が 60 時間を超える正社員の割合		%

F19SF1. その実績を、社外に公表していますか。公表先に該当するものをご回答ください。(MA)

- |  |
|--|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 中期経営計画公表資料</li> <li>2. アニュアルレポート・統合報告書</li> <li>3. コーポレート・ガバナンス報告書</li> <li>4. 有価証券報告書</li> <li>5. CSR 報告書</li> <li>6. 採用情報サイト・文書(外部も含む)</li> <li>7. 厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」</li> <li>8. 上記以外の自社サイト・文書</li> </ol> |
|--|

具体的記入:

F19SF2. (F19SF1 で 1.～8.の社外公表に該当の場合)

公表内容を確認できる先(URL)をご記入ください。

※複数該当する場合は、代表的なものをご記入ください。

※(1)～(5)で公表内容が同じで回答が重複する場合、「同上」とご記入いただいても構いません。

	内容	公表内容確認可能な URL
(1)	男性育児休業取得率	
(2)	年次有給休暇取得率	
(3)	年次有給休暇平均取得日数	
(4)	一月あたりの平均残業時間	
(5)	「一月あたりの残業時間」が 60 時間を超える正社員の割合	

F19SF3. F19～F19SF2 でご回答いただいた内容について、何か補足事項がございましたら、備考欄にご記入ください。

【備考欄】

--

## 1. 「経営戦略への組み込み」に関する評価

ダイバーシティや女性活躍推進について、経営戦略への組み込み状況をおうかがいします。

Q1. 貴社は、ダイバーシティや女性活躍推進が経営戦略に不可欠であることを方針や宣言等で明確化していますか。  
(MA)

※「一般事業主行動計画」\*は含めずにご回答ください。

※明確化とは、「多様性を認める」というレベルの文言では不十分です。

1. ダイバーシティや女性活躍に関する企業の考え方・姿勢を明示している
2. ダイバーシティや女性活躍を推進する組織体制を明示している
3. ダイバーシティや女性活躍を実現するために、期限を決めた達成目標(KPI)を明示している
4. ダイバーシティや女性活躍の取り組みについて、推進のロードマップ(取り組み計画)を整理し、明示している
5. ダイバーシティや女性活躍の取り組み状況を数量値で可視化し、明示している
6. 従業員を含めたステークホルダーに対して、ダイバーシティや女性活躍推進に関する方針や宣言を浸透(実施)させるための具体的な取り組みをしている
7. その他の取り組み
8. 明確化していない
9. 策定中/検討中

具体的に記入:

\*一般事業主行動計画とは、次世代育成支援対策推進法に基づき、企業が従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むに当たって、(1)計画期間、(2)目標、(3)目標達成のための対策およびその実施時期を定めるものこと。

Q1SQ1. (Q1で1.~7.にお答えの場合)

その内容を、社外に公表していますか。公表先に該当するものをご回答ください。(MA)

1. 中期経営計画公表資料
2. アニュアルレポート・統合報告書
3. コーポレート・ガバナンス報告書
4. 有価証券報告書
5. CSR報告書
6. 採用情報サイト・文書(外部も含む)
7. 厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」
8. 上記以外の自社サイト・文書

具体的に記入:

Q1SQ2. (Q1SQ1で1.~8.の社外公表に該当の場合)

公表内容を確認できる先(URL)をご記入ください。

※複数該当する場合は、代表的なものをご記入ください。

Q2. 女性活躍推進に関わる、以下(1)～(4)の目標設定についておうかがいします。

◆女性管理職比率について

(1)女性管理職比率の目標を設定していますか。(SA)

- |            |
|------------|
| 1. 有り      |
| 2. 無し      |
| 3. 策定中／検討中 |

Q2(1)\_SQ1. (Q2(1)で「1.有り」にお答えの場合)

女性管理職比率の達成目標年度(西暦)と目標数値をご回答ください。

SQ1_1.目標年度(年)	SQ1_2.目標数値(%)

※女性管理職比率は「女性管理職数／全管理職数」で算出してください。

Q2(1)\_SQ2. その目標を社外に公表していますか。(MA)

- |                           |
|---------------------------|
| 1. 中期経営計画公表資料             |
| 2. アニュアルレポート・統合報告書        |
| 3. コーポレート・ガバナンス報告書        |
| 4. 有価証券報告書                |
| 5. CSR 報告書                |
| 6. 採用情報サイト・文書(外部も含む)      |
| 7. 厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」 |
| 8. 上記以外の自社サイト・文書          |

具体的記入:

Q2(1)\_SQ3. (Q2(1)\_SQ2 で 1.～8.の社外公表に該当の場合)

公表内容を確認できる先(URL)をご記入ください。

※複数該当する場合は、代表的なものをご記入ください。

--

◆女性取締役数について

(2)女性取締役数の目標を設定していますか。(SA)

- |            |
|------------|
| 1. 有り      |
| 2. 無し      |
| 3. 策定中／検討中 |

Q2(2)\_SQ1. (Q2(2)で「1.有り」にお答えの場合)

女性取締役数の達成目標年度(西暦)と目標数(人数)をご回答ください。

SQ1_1.目標年度(年)	SQ1_2.目標数値(人)

Q2(2)\_SQ2.その目標を社外に公表していますか。(MA)

1. 中期経営計画公表資料
2. アニュアルレポート・統合報告書
3. コーポレート・ガバナンス報告書
4. 有価証券報告書
5. CSR 報告書
6. 採用情報サイト・文書(外部も含む)
7. 厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」
8. 上記以外の自社サイト・文書

具体的に記入:

Q2(2)\_SQ3. (Q2(2)\_SQ2 で 1.~8.の社外公表に該当の場合)  
公表内容を確認できる先(URL)をご記入ください。  
※複数該当する場合は、代表的なものをご記入ください。

◆女性正社員比率について

(3)女性正社員比率の目標を設定していますか。(SA)

1. 有り
2. 無し
3. 策定中／検討中

Q2(3)\_SQ1. (Q2(3)で「1.有り」にお答えの場合)  
女性正社員比率の達成目標年度(西暦)と目標数値をご回答ください。

SQ1_1.目標年度(年)	SQ1_2.目標数値(%)

Q2(3)\_SQ2.その目標を社外に公表していますか。(MA)

1. 中期経営計画公表資料
2. アニュアルレポート・統合報告書
3. コーポレート・ガバナンス報告書
4. 有価証券報告書
5. CSR 報告書
6. 採用情報サイト・文書(外部も含む)
7. 厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」
8. 上記以外の自社サイト・文書

具体的に記入:

Q2(3)\_SQ3. (Q2(3)\_SQ2 で 1.~8.の社外公表に該当の場合)  
公表内容を確認できる先(URL)をご記入ください。  
※複数該当する場合は、代表的なものをご記入ください。

◆女性正社員の新卒採用比率について

(4)女性正社員の新卒採用比率の目標を設定していますか。(SA)

1. 有り
2. 無し
3. 策定中／検討中

Q2(4)\_SQ1. (Q2(4)で「1.有り」にお答えの場合)

女性正社員の新卒採用比率の達成目標年度(西暦)と目標数値をご回答ください。

SQ1_1.目標年度(年)	SQ1_2.目標数値(%)

Q2(4)\_SQ2.その目標を社外に公表していますか。(MA)

1. 中期経営計画公表資料
2. アニュアルレポート・統合報告書
3. コーポレート・ガバナンス報告書
4. 有価証券報告書
5. CSR 報告書
6. 採用情報サイト・文書(外部も含む)
7. 厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」
8. 上記以外の自社サイト・文書



具体的に記入:

Q2(4)\_SQ3. (Q2(4)\_SQ2 で1.~8.の社外公表に該当の場合)

公表内容を確認できる先(URL)をご記入ください。

※複数該当する場合は、代表的なものをご記入ください。

--

Q2SQ1. Q2(1)~(4)でご回答いただいた内容について、何か補足事項がございましたら、備考欄にご記入ください。

【備考欄】

--

Q3. 貴社は、女性活躍推進の取り組みを、経営トップがリード(コミット)していますか。(MA)

1. 経営戦略における女性活躍推進の重要性・意義について、経営トップの言葉で明確化し、社外に発信している
2. 経営トップが、女性活躍推進の重要性・意義について従業員に対して定期的にメッセージを発信している
3. 経営トップ自らが、女性活躍推進に向けた社内全体の取り組みをリードしている
4. 定例の経営会議において、役員間で女性活躍推進の取り組みを議論し、経営トップが確認している
5. その他
6. 該当しない

具体的に記入:

Q3SQ1. (Q3 で 1.~5.とお答えの場合)

Q3 でお答えの経営トップのコミットメントを、社外に公表していますか。公表先に該当するものをご回答ください。(MA)

1. 中期経営計画公表資料
2. アニュアルレポート・統合報告書
3. コーポレート・ガバナンス報告書
4. 有価証券報告書
5. CSR 報告書
6. 採用情報サイト・文書(外部も含む)
7. 厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」
8. 上記以外の自社サイト・文書

具体的に記入:

Q3SQ2. (Q3SQ1 で 1.~8.の社外公表に該当の場合)

公表内容を確認できる先(URL)をご記入ください。

※複数該当する場合は、代表的なものをご記入ください。

## 2. 「推進体制の構築」に関する評価

女性活躍推進に向けた、貴社の推進体制構築状況をおうかがいします。

Q4. 貴社には、女性活躍促進のための組織体制が構築されていますか。(SA)

※複数該当する場合は、主なものを1つだけご回答ください。

1. 独立した組織(部、室、課、チーム等)がある
2. 委員会等横断的な推進組織がある
3. 組織はない
4. 現在構築中

Q4SQ1. (Q4で「1. 独立した組織(部、室、課、チーム等)がある」「2.委員会等横断的な推進組織がある」とお答えの場合)

その組織の名称をご記入ください。

Q4SQ2. (Q4で「1. 独立した組織(部、室、課、チーム等)がある」「2.委員会等横断的な推進組織がある」とお答えの場合)

その組織の最高責任者の役職をご回答ください。(SA)

1. 経営トップ
2. 担当役員
3. 事業部長職相当者
4. 部長職相当者
5. 課長職相当者
6. 責任者はいない/該当しない

Q4SQ3. (Q4で「1. 独立した組織(部、室、課、チーム等)がある」「2.委員会等横断的な推進組織がある」とお答えの場合)

その組織は、各事業部門と連携できる体制が構築されていますか。(MA)

1. 各部門の幹部クラス(役員・部長、等)と定期的に議論する体制を構築している
2. 各事業部門に担当者を置いている
3. 各事業部門の社員の意見を定期的に吸い上げる体制を構築している
4. その他連携体制が構築されている
5. 体制は構築されていない

具体的に記入:

Q4SQ4. (Q4で「1. 独立した組織(部、室、課、チーム等)がある」「2.委員会等横断的な推進組織がある」とお答えの場合)

その組織体制について、社外に公表していますか。公表先に該当するものをご回答ください。(MA)

1. 中期経営計画公表資料
2. アニュアルレポート・統合報告書
3. コーポレート・ガバナンス報告書
4. 有価証券報告書
5. CSR報告書
6. 採用情報サイト・文書(外部も含む)
7. 厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」
8. 上記以外の自社サイト・文書

具体的に記入:

Q4SQ5. (Q4SQ4で1.~8.の社外公表に該当の場合)

公表内容を確認できる先(URL)をご記入ください。

※複数該当する場合は、代表的なものをご記入ください。

Q5. 役員の評価に、女性活躍推進に関する取り組みが反映される仕組みはありますか。(MA)

※人事関連の担当役員に関わらず、役員全般の評価についてご回答ください。

1. 女性活躍推進の実績を役員の評価指標の1つに組み入れている
2. 女性活躍推進の目標(KPI)を、役員の達成目標の1つとしている
3. 役員の登用にあたり、女性活躍推進に対するそれまでの取り組み経験や実績を重視している
4. その他
5. 仕組みはない
6. 策定中／検討中

具体的に記入:

Q5SQ1. (Q5で1. ~4. とお答えの場合)

女性活躍推進に向けた役員評価の仕組みについて、社外に公表していますか。公表先に該当するものをご回答ください。(MA)

1. 中期経営計画公表資料
2. アニュアルレポート・統合報告書
3. コーポレート・ガバナンス報告書
4. 有価証券報告書
5. CSR 報告書
6. 採用情報サイト・文書(外部も含む)
7. 厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」
8. 上記以外の自社サイト・文書

具体的に記入:

Q5SQ2. (Q5SQ1で1.~8.の社外公表に該当の場合)

公表内容を確認できる先(URL)をご記入ください。

※複数該当する場合は、代表的なものをご記入ください。

### 3. 「ガバナンス」に関する評価

ダイバーシティに向けた貴社のガバナンスに関する取り組み状況をおうかがいします。

■ガバナンスの体制についておうかがいいたします。

#### 【取締役・監査役・執行役員の実績】

Q6. 貴社における以下の役職者等について、2016 年度末時点の全数と女性の人数をそれぞれご回答ください。

※1: 監査役人数について、指名委員会等設置会社の場合は、人数のご記入は不要です。「1. 指名委員会等設置会社である」を選択ください。

※2: 執行役員数については、執行役員制度を導入していない場合は、人数のご記入は不要です。「1. 執行役員制度を導入していない」を選択ください。

指名委員会等設置会社の場合は「執行役」を「取締役」に含めてご回答ください。

	(1) 取締役数		(3) 監査役人数	(4) 執行役員数
		(2) 社内取締役数		
全数(男女計)	人	人	人	人
上記のうち女性	人	人	人	人
			1. 指名委員会等設置会社である	1. 執行役員制度を導入していない

Q6SQ1. その実績を、社外に公表していますか。公表先に該当するものをご回答ください。(MA)

1. 中期経営計画公表資料
2. アニュアルレポート・統合報告書
3. コーポレート・ガバナンス報告書
4. 有価証券報告書
5. CSR 報告書
6. 採用情報サイト・文書(外部も含む)
7. 厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」
8. 上記以外の自社サイト・文書

具体的に記入:

Q6SQ2. (Q6SQ1 で 1.~8.の社外公表に該当の場合)

公表内容を確認できる先(URL)をご記入ください。

※複数該当する場合は、代表的なものをご記入ください。

Q6SQ3. ご回答いただいた内容について、何か補足事項がございましたら、備考欄にご記入ください

【備考欄】

■ 貴社のガバナンスに関するお取り組み状況をおうかがいします。

Q7. 貴社では、取締役会において、経営におけるダイバーシティの取り組みの監督や推進をしていますか。(MA)

1. ダイバーシティに関する計画や実施状況を取締役会における「報告事項」としている
2. 取締役会において、決議事項・報告事項とは別のディスカッションテーマとして、ダイバーシティの課題、取り組み等について議論している
3. 取締役会において、ダイバーシティをステークホルダーに対する「公約」と位置付け、取り組みの計画や実績を社内外に公表している
4. 社外取締役がダイバーシティの推進役を担っており、ダイバーシティの取り組みに対する評価・指摘を受けている
5. 取締役への評価項目に、ダイバーシティに関連する取り組みや成果を入れている
6. その他
7. いずれも該当しない／監督や推進を実施していない
8. 策定中／検討中

具体的に記入：

Q7SQ1. (Q7 で 1.～6.とお答えの場合)

経営におけるダイバーシティの取り組みの監督や推進の取り組み内容を、社外に公表していますか。公表先に該当するものをご回答ください。(MA)

1. 中期経営計画公表資料
2. アニュアルレポート・統合報告書
3. コーポレート・ガバナンス報告書
4. 有価証券報告書
5. CSR 報告書
6. 採用情報サイト・文書(外部も含む)
7. 厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」
8. 上記以外の自社サイト・文書

具体的に記入：

Q7SQ2. (Q7SQ1 で 1.～8.の社外公表に該当の場合)

公表内容を確認できる先(URL)をご記入ください。

※複数該当する場合は、代表的なものをご記入ください。

#### 4. 「全社的な環境・ルールの整備」に関する評価

女性活躍推進に向けた、貴社の環境やルールの整備に関する取り組み状況をおうかがいします。

■女性活躍推進に向けた人事評価制度の見直しについておうかがいします。

Q8. 従業員が属性に関わらず活躍できるような人事評価や制度構築に取り組んでいますか。あてはまるものをご回答ください。(MA)

※元々そのような評価制度になっている場合についても、あてはまるものをお答えください。

1. 年齢や勤続年数を前提とした年功序列的な賃金体系を見直す仕組みの導入
2. 賃金体系・人事評価制度において、時間当たり成果や生産性に対する評価を重視する仕組みの導入(成果主義報酬等)
3. 個人の評価基準を明確にしている
4. 人事評価において、複数人で評価を確認する仕組み(360度評価など)の導入(変更)
5. その他
6. 取り組んでいることはない

具体的に記入:

Q8SQ1. (Q8で1.~5.とお答えの場合)

その内容を、社外に公表していますか。公表先に該当するものをご回答ください。(MA)

1. 中期経営計画公表資料
2. アニュアルレポート・統合報告書
3. コーポレート・ガバナンス報告書
4. 有価証券報告書
5. CSR 報告書
6. 採用情報サイト・文書(外部も含む)
7. 厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」
8. 上記以外の自社サイト・文書

具体的に記入:

Q8SQ2. (Q8SQ1で1.~8.の社外公表に該当の場合)

公表内容を確認できる先(URL)をご記入ください。

※複数該当する場合は、代表的なものをご記入ください。

■ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取り組みについておうかがいします。

◆正社員に対する「柔軟な勤務(場所)を認める制度」について

Q9. 貴社では、正社員に対して「柔軟な勤務(場所)を認める制度」を構築していますか。あてはまるものを全てご回答ください。(MA)

- |                     |                              |
|---------------------|------------------------------|
| 1. 在宅勤務制度           | 5. 勤務地(地域)無限定⇔限定への職種/コース転換制度 |
| 2. モバイルワーク勤務        | 6. 一定期間、転勤や異動を免除する制度         |
| 3. サテライトオフィス勤務      | 7. その他( )                    |
| 4. 社員本人が勤務地を選択できる制度 | 8. 構築していない                   |

Q9SQ1. (Q9で1.~7.とお答えの場合)

Q9で回答したもののうち、「特に注力しているもの」を1つだけご回答ください。(SA)

- |                     |                              |
|---------------------|------------------------------|
| 1. 在宅勤務制度           | 5. 勤務地(地域)無限定⇔限定への職種/コース転換制度 |
| 2. モバイルワーク勤務        | 6. 一定期間、転勤や異動を免除する制度         |
| 3. サテライトオフィス勤務      | 7. その他                       |
| 4. 社員本人が勤務地を選択できる制度 |                              |

Q9SQ2. (Q9SQ1で「特に注力しているもの」としてお答えのものについて)

「特に注力しているもの」の制度利用対象範囲をご回答ください。(SA)

- |                       |
|-----------------------|
| 1. 正社員全般              |
| 2. 育児・介護等制約のある特定社員に限定 |
| 3. その他                |

Q9SQ3. (Q9SQ1で「特に注力しているもの」としてお答えのものについて)

その内容について、社外に公表していますか。公表先に該当するものをご回答ください。(MA)

- |                           |
|---------------------------|
| 1. 中期経営計画公表資料             |
| 2. アニュアルレポート・統合報告書        |
| 3. コーポレート・ガバナンス報告書        |
| 4. 有価証券報告書                |
| 5. CSR 報告書                |
| 6. 採用情報サイト・文書(外部も含む)      |
| 7. 厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」 |
| 8. 上記以外の自社サイト・文書          |



具体的に記入:

Q9SQ4. (Q9SQ3で1.~8.の社外公表に該当の場合)

公表内容を確認できる先(URL)をご記入ください。

※複数該当する場合は、代表的なものをご記入ください。

--

【Q9SQ1で「特に注力しているもの」としてお答えのものについておうかがいします。】

Q10. その「特に注力している」お取り組みについて、以下の(1)～(4)をご回答ください。

(1)具体的な目標(指標)、(2)目標年度、(3)目標数値とその数値単位、(4)2016年度末の実績

(1)	具体的な目標 (指標)		
(2)	目標年度 ※西暦で記入		
(3)	目標数値	(3)(4)の 単位	1.比率(%) 2.人数(人) 3.その他( )
(4)	2016年度末実績		

◆正社員に対する「柔軟な勤務(時間)を認める制度」について

Q11. 貴社では、正社員に対して「柔軟な勤務(時間)を認める制度」を構築していますか。あてはまるものを全てご回答ください。(MA)

1. フレックスタイム制度	6. 半日単位の有給休暇制度
2. 時差勤務制度(朝型勤務、シフト勤務等)*	7. 時間単位の有給休暇制度
3. 複数の労働時間区分設定*	8. その他( )
4. 労働時間短縮制度(1日/週/月の所定労働時間の短縮制度) ※法律で規定されている以上のもの	9. 構築していない
5. 時間外労働免除・制限 ※法律で規定されている以上のもの	

\*「時差勤務制度」や「複数の労働時間区分設定」については、柔軟な勤務時間を認める制度として設定されたものを対象としてお答えください。

Q11SQ1. (Q11で1.～8.にお答えの場合)

Q11で回答したもののうち、「特に注力しているもの」を1つだけご回答ください。(SA)

1. フレックスタイム制度	6. 半日単位の有給休暇制度
2. 時差勤務制度(朝型勤務、シフト勤務等)	7. 時間単位の有給休暇制度
3. 複数の労働時間区分設定	8. その他
4. 労働時間短縮制度(1日/週/月の所定労働時間の短縮制度) ※法律で規定されている以上のもの	
5. 時間外労働免除・制限 ※法律で規定されている以上のもの	

Q11SQ2. (Q11SQ1で「特に注力しているもの」としてお答えのものについて)

「特に注力しているもの」の制度利用対象範囲をご回答ください。(SA)

1. 正社員全般
2. 育児・介護等制約のある特定社員に限定
3. その他

Q11SQ3. (Q11SQ1 で「特に注力しているもの」としてお答えのものについて)  
その内容について、社外に公表していますか。公表先に該当するものをご回答ください。(MA)

1. 中期経営計画公表資料
2. アニュアルレポート・統合報告書
3. コーポレート・ガバナンス報告書
4. 有価証券報告書
5. CSR 報告書
6. 採用情報サイト・文書(外部も含む)
7. 厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」
8. 上記以外の自社サイト・文書



具体的に記入:

Q11SQ4. (Q11SQ3 で 1.~8.の社外公表に該当の場合)  
公表内容を確認できる先(URL)をご記入ください。  
※複数該当する場合は、代表的なものをご記入ください。

【Q11SQ1 で「特に注力しているもの」としてお答えのものについておうかがいします。】

Q12. その「特に注力している」お取り組みについて、以下の(1)~(4)をご回答ください。

(1)具体的な目標(指標)、(2)目標年度、(3)目標数値とその数値単位、(4)2016年度末の実績

(1)	具体的な目標 (指標)			
(2)	目標年度 ※西暦で記入			
(3)	目標数値	(3)(4)の 単位	1.比率(%)	
(4)	2016年度末実績		2.人数(人) 3.その他( )	

◆正社員に対する「多様なキャリアパス」の支援制度について

Q13. 貴社では、正社員に対して「多様なキャリアパス」の支援制度を構築していますか。あてはまるものを全てご回答ください。(MA)

1. 職種／コース(総合職⇄一般職、勤務地限定等)の転換制度
2. 仕事量・責任範囲を、一定期間現在の職種・等級よりも限定(縮小)する転換を可能とする制度
3. 配偶者転勤等を理由とした休職制度
4. 自己都合退職での再雇用制度
5. その他
6. 構築していない

具体的に記入:

Q13SQ1. (Q13で1.~5.にお答えの場合)

Q13で回答したもののうち、「特に注力しているもの」を1つだけご回答ください。(SA)

1. 職種／コース(総合職⇄一般職、勤務地限定等)の転換制度
2. 仕事量・責任範囲を、一定期間現在の職種・等級よりも限定(縮小)する転換を可能とする制度
3. 配偶者転勤等を理由とした休職制度
4. 自己都合退職での再雇用制度
5. その他

Q13SQ2. (Q13SQ1で「特に注力しているもの」としてお答えのものについて)

「特に注力しているもの」の制度利用対象範囲をご回答ください。(SA)

1. 正社員全般
2. 育児・介護等制約のある特定社員に限定
3. その他

Q13SQ3. (Q13SQ1で「特に注力しているもの」としてお答えのものについて)

その内容について、社外に公表していますか。公表先に該当するものをご回答ください。(MA)

1. 中期経営計画公表資料
2. アニュアルレポート・統合報告書
3. コーポレート・ガバナンス報告書
4. 有価証券報告書
5. CSR 報告書
6. 採用情報サイト・文書(外部も含む)
7. 厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」
8. 上記以外の自社サイト・文書

具体的に記入:

Q13SQ4. (Q13SQ3で1.~8.の社外公表に該当の場合)

公表内容を確認できる先(URL)をご記入ください。

※複数該当する場合は、代表的なものをご記入ください。

【Q13SQ1 で「特に注力しているもの」としてお答えのものについておうかがいします。】

Q14. その「特に注力している」お取り組みについて、以下の(1)～(4)をご回答ください。

(1) 具体的な目標(指標)、(2) 目標年度、(3) 目標数値とその数値単位、(4) 2016 年度末の実績

(1)	具体的な目標 (指標)			
(2)	目標年度 ※西暦で記入			
(3)	目標数値	(3)(4)の 単位	1.比率(%)	
(4)	2016 年度末実績		2.人数(人) 3.その他( )	

■正社員における労働時間適正化(長時間労働改善)のための取り組みについておうかがいします。

Q15. 貴社では、正社員の「労働時間適正化(長時間労働改善)」に取り組んでいますか。あてはまるものを全てご回答ください。(MA)

【時間管理・把握関連】

1. 労働時間の見える化(労働時間を従業員に共有する仕組み)
2. 残業時間削減の取り組みが、評価に反映される仕組みの導入
3. 管理職の残業時間を把握する仕組みの導入
4. 管理職のマネジメントスキルを高める取り組み

【業務管理・見直し関連】

5. 業務配分(割り当て)の適正化
6. 業務の効率化
7. 業務の見直し(過剰サービスの廃止など)

【休暇やインターバル関連】

8. 有給休暇の連続取得奨励
9. 勤務時間インターバル規制制度の導入

【勤務形態・労働時間関連】

10. 一定時刻での強制退社
11. 早朝出勤(早出勤務)の奨励
12. 定時退社日・消灯日の設定
13. 労働時間削減で減少する残業代を目標達成時のインセンティブとして還元
14. 所定労働時間の短縮
15. 長時間労働改善に向けた意識・行動を変える研修・トレーニングの実施
16. その他
17. 取り組んでいない

具体的に記入:

Q15SQ1. Q15 で回答したもののうち、「特に注力しているもの」を1つだけご回答ください。(SA)

【時間管理・把握関連】

1. 労働時間の見える化(労働時間を従業員に共有する仕組み)
2. 残業時間削減の取り組みが、評価に反映される仕組みの導入
3. 管理職の残業時間を把握する仕組みの導入
4. 管理職のマネジメントスキルを高める取り組み

【業務管理・見直し関連】

5. 業務配分(割り当て)の適正化
6. 業務の効率化
7. 業務の見直し(過剰サービスの廃止など)

【休暇やインターバル関連】

8. 有給休暇の連続取得奨励
9. 勤務時間インターバル規制制度の導入

【勤務形態・労働時間関連】

10. 一定時刻での強制退社
11. 早朝出勤(早出勤務)の奨励
12. 定時退社日・消灯日の設定
13. 労働時間削減で減少する残業代を目標達成時のインセンティブとして還元
14. 所定労働時間の短縮
15. 長時間労働改善に向けた意識・行動を変える研修・トレーニングの実施
16. その他

Q15SQ2. (Q15SQ1 で「特に注力しているもの」としてお答えのものについて)  
「特に注力しているもの」の制度利用対象範囲をご回答ください。(SA)

- |                       |
|-----------------------|
| 1. 正社員全般              |
| 2. 育児・介護等制約のある特定社員に限定 |
| 3. その他                |

Q15SQ3. (Q15SQ1 で「特に注力しているもの」としてお答えのものについて)  
その内容について、社外に公表していますか。公表先に該当するものをご回答ください。(MA)

- |                           |
|---------------------------|
| 1. 中期経営計画公表資料             |
| 2. アニュアルレポート・統合報告書        |
| 3. コーポレート・ガバナンス報告書        |
| 4. 有価証券報告書                |
| 5. CSR 報告書                |
| 6. 採用情報サイト・文書(外部も含む)      |
| 7. 厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」 |
| 8. 上記以外の自社サイト・文書          |



具体的に記入:
---------

Q15SQ4. (Q15SQ3 で 1.~8.の社外公表に該当の場合)  
公表内容を確認できる先(URL)をご記入ください。  
※複数該当する場合は、代表的なものをご記入ください。

--

【Q15SQ1 で「特に注力しているもの」としてお答えのものについておうかがいします。】

Q16. その「特に注力している」お取り組みについて、以下の(1)~(4)をご回答ください。  
(1) 具体的な目標(指標)、(2) 目標年度、(3) 目標数値とその数値単位、(4) 2016 年度末の実績

(1)	具体的な目標 (指標)			
(2)	目標年度 ※西暦で記入			
(3)	目標数値	(3)(4)の 単位	1.比率(%)	
(4)	2016 年度末実績		2.人数(人) 3.その他( )	

## 5. 管理職の「行動や意識改革」に関する現場の取り組み評価

女性活躍推進に向けた、管理職の行動・意識の改革に関する取り組み状況をおうかがいします。

### ■女性活躍推進に向けた、管理職に対する行動・意識改革の取り組みについて

Q17. 貴社では、管理職や次世代幹部候補に対して、従業員が属性に関わらず活躍できる職場環境整備や適切なマネジメント促進のため、研修(トレーニングも含む)を実施していますか。あてはまるものをご回答ください(MA)

※対象者が必須参加となっているものについてお答えください。

※自由参加や講演会・団体への所属については回答の対象外となります。

<ol style="list-style-type: none"><li>1. 「女性が活躍する職場であることが経営成果につながる」ことへの理解促進を行う研修</li><li>2. 「女性が活躍しやすい職場であること」の重要性・意義への理解促進を行う研修</li><li>3. 該当する社員の管理有無を問わず行う、育児・介護等に関する国の法制度、社内制度に関する理解促進を行う研修</li><li>4. 該当する社員の管理がある場合行う、育児・介護等に関する国の法制度、社内制度に関する理解促進を行う研修</li><li>5. 多様な属性の社員への職務付与や適切な評価の仕方に関する研修</li><li>6. 多様な属性の社員に対して偏り(バイアス)のない考課訓練</li><li>7. その他</li></ol>
--

具体的に記入:

Q17SQ1. (Q17で1.~7.とお答えの場合)

その実施内容を、社外に公表していますか。公表先に該当するものをご回答ください。(MA)

<ol style="list-style-type: none"><li>1. 中期経営計画公表資料</li><li>2. アニュアルレポート・統合報告書</li><li>3. コーポレート・ガバナンス報告書</li><li>4. 有価証券報告書</li><li>5. CSR 報告書</li><li>6. 採用情報サイト・文書(外部も含む)</li><li>7. 厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」</li><li>8. 上記以外の自社サイト・文書</li></ol>
---

具体的に記入:

Q17SQ2. (Q17SQ1で1.~8.の社外公表に該当の場合)

公表内容を確認できる先(URL)をご記入ください。

※複数該当する場合は、代表的なものをご記入ください。

--

Q18. 貴社では、管理職のマネジメントに対して、女性活躍推進の取り組みを評価する仕組みがありますか。(MA)  
※取り組みには、育成、助言・支援、意識・風土改革等を含みます。

1. 女性活躍推進の取り組み結果を、管理職の評価指標の1つに組み入れている
2. 女性活躍推進の取り組みプロセスを、管理職の評価指標の1つに組み入れている
3. 管理職登用にあたり、女性活躍推進に対する取り組みや態度を、選定要件に入れている
4. その他
5. 仕組みはない
6. 策定中／検討中

具体的に記入:

Q18SQ1. (Q18で1.~4.とお答えの場合)

Q18でご回答になった管理職に対する取り組みを、社外に公表していますか。公表先に該当するものをご回答ください。(MA)

1. 中期経営計画公表資料
2. アニュアルレポート・統合報告書
3. コーポレート・ガバナンス報告書
4. 有価証券報告書
5. CSR 報告書
6. 採用情報サイト・文書(外部も含む)
7. 厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」
8. 上記以外の自社サイト・文書

具体的に記入:

Q18SQ2. (Q18SQ1で1.~8.の社外公表に該当の場合)

公表内容を確認できる先(URL)をご記入ください。

※複数該当する場合は、代表的なものをご記入ください。

## 6. 一般従業員の意識改革やキャリア形成・キャリアアップを促す取り組み評価

女性活躍推進に向けて、一般従業員に対する意識改革やキャリア形成・キャリアアップを支援する取り組みをおうかがいします。

### ■女性活躍推進のための一般従業員に対する取り組みについて

#### [行動や意識・風土改革に向けた研修]

Q19. 貴社では、女性活躍推進に向けた、従業員に対する行動や意識改革を促す研修(トレーニングを含む)を実施していますか。対象者が必須参加となっているものについてご回答ください。(MA)

※自由参加や講演会・団体への所属については回答の対象外となります

Q19SQ1.その研修・トレーニングの対象は誰ですか。(SA)

【内容】	実施しているもの	【対象】		
		正社員全般	育児・介護等制約のある特定社員に限定	その他
1. 「女性が活躍する職場であることが経営成果につながる」ことへの理解促進を行う研修	1	⇒ 1	⇒ 2	⇒ 3
2. 「女性が活躍しやすい職場であること」の重要性・意義への理解促進を行う研修	2	⇒ 1	⇒ 2	⇒ 3
3. 該当する本人に限らず行う育児・介護等に関する国の法制度、社内制度に関する理解を促進する研修	3	⇒ 1	⇒ 2	⇒ 3
4. 該当する本人に対して、育児・介護等に関する国の法制度、社内制度に関する理解を促進する研修	4	⇒ 1	⇒ 2	⇒ 3
5. 多様な属性の社員に対する理解を深めるための研修	5	⇒ 1	⇒ 2	⇒ 3
6. 多様な属性の社員との円滑なコミュニケーション形成のための研修	6	⇒ 1	⇒ 2	⇒ 3
7. 自発的なキャリア形成への支援	7	⇒ 1	⇒ 2	⇒ 3
8. その他	8	⇒ 1	⇒ 2	⇒ 3

具体的に記入:

Q19SQ2. (Q19 で 1.~8.に該当の場合)

その実施内容を、社外に公表していますか。公表先に該当するものをご回答ください。(MA)

1. 中期経営計画公表資料
2. アニュアルレポート・統合報告書
3. コーポレート・ガバナンス報告書
4. 有価証券報告書
5. CSR 報告書
6. 採用情報サイト・文書(外部も含む)
7. 厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」
8. 上記以外の自社サイト・文書

具体的に記入:

Q19SQ3. (Q19SQ2 で 1.~8.の社外公表に該当の場合)

公表内容を確認できる先(URL)をご記入ください。

※複数該当する場合は、代表的なものをご記入ください。

## 【従業員のキャリア形成・キャリアアップを支援する取り組み評価】

Q20. 貴社では、従業員個々人のキャリア形成を支援する取り組み(研修や支援制度)をしていますか。あてはまるものをご回答ください。(MA)

※自由参加や講演会・団体への所属については回答の対象外となります。

### 【意識づけの取り組み】

1. 社員が自律的にキャリアプランを考える・キャリアデザインを促す等の研修の実施

### 【キャリア向上のための支援制度】

2. ポストや職種要件を公開して応募者を募る社内公募制度
3. 社員が就きたい職種や職務を申請して部署異動ができる社内FA制度
4. 非正規社員から正社員への転換制度
5. 派遣から直雇用への転換制度

### 【社外活動支援のための制度構築や支援】

6. 大学・大学院への進学・留学等、自己啓発による休暇を認める制度
7. ボランティアのための休職制度
8. 副業・兼業の許可
9. 国内や海外の大学(院)進学支援(費用補助・有給付与)
10. その他

具体的に記入:

Q20SQ1. (Q20で1.~10.に該当の場合)

その実施内容を、社外に公表していますか。公表先に該当するものをご回答ください。(MA)

1. 中期経営計画公表資料
2. アニュアルレポート・統合報告書
3. コーポレート・ガバナンス報告書
4. 有価証券報告書
5. CSR 報告書
6. 採用情報サイト・文書(外部も含む)
7. 厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」
8. 上記以外の自社サイト・文書

具体的に記入:

Q20SQ2. (Q20SQ1で1.~8.の社外公表に該当の場合)

公表内容を確認できる先(URL)をご記入ください。

※複数該当する場合は、代表的なものをご記入ください。

## 7. 「競争力への影響」についておうかがいします。

Q21. 女性活躍推進は貴社の競争力に対し、どのような影響を与えますか。貴社の考えに近いものを最大2つまで選択ください。(2つまで)

1. プロダクト・イノベーション上の影響(顧客ニーズ等の適切な把握、製品・サービス開発・改良に対するイノベーション効果)
2. プロセス・イノベーション上の影響(生産性・創造性に係る効果、業務効率化等)
3. 顧客・消費者の評価等への影響
4. 採用活動上の影響
5. 投資家等からの評価に係る影響、資金調達に係る影響
6. 取締役会のガバナンス機能の改善に係る影響
7. 従業員のモチベーション・満足度、離職防止等に係る影響
8. リスク管理能力の向上
9. その他

具体的に記入:

## 8. 「今後の取り組み」についておうかがいします。

### ■足もとの課題

Q22. 女性のキャリア登用を進めるにあたって、一番切実な課題は何ですか。貴社の考えに近いものを最大2つまで選択ください。(2つまで)

1. 経営トップ・役員による理解不足
2. 男性管理職による理解不足
3. 女性のキャリア意識の不足
4. 女性管理職候補者の不足
5. 長時間労働
6. 柔軟な勤務場所・時間を認める制度の不足
7. 人事評価に関する制度やあり方の見直し
8. その他

具体的に記入:

### ■課題解決の取り組み

Q23. Q22でお答えになった「足もとの課題」を解決するために、貴社が実施している取り組みがあれば、ご記入ください。

## ■政府への要望

Q24. 女性のキャリア登用をさらに進めるために、政府への要望があればご記入ください。

## 9. 「本事業」についておうかがいします。

Q25. 本事業について、コメントがあればご記入ください。

## 10. 女性の活躍推進に向けた戦略的な取り組み事例についておうかがいします。

Q26. 平成29年3月22日の「なでしこ銘柄」発表時にリリースされる冊子「平成29年度『なでしこ銘柄』」において、女性の活躍推進に戦略的に取り組むベストプラクティスの共有を図る観点から、「注目企業」として特集を組むことを予定しております。

この特集に、自社の取り組みの掲載を希望される場合、御社の取り組み事例についてご紹介ください。

例)

- ・柔軟な働き方への取り組み(制度、環境整備等のハード、研修等のソフト両方面から)
- ・リカレント教育
- ・復職・帯同休暇
- ・仕事量の適正化への取り組み

- ・ 本資料は情報提供のみを目的としたものであり、投資勧誘や特定の証券会社との取引を推奨することを目的として作成されたものではありません。万一、本資料に基づき被った損害があった場合にも、株式会社東京証券取引所、経済産業省、及び株式会社博報堂は責任を負いかねます。
- ・ 本資料で提供している情報は万全を期していますが、その情報の網羅性・完全性を保証しているものではありません。また、本資料に記載されている内容は将来予告なしに変更される可能性があります。記載している過去の情報は実績であり、将来の成果を予想又は示唆するものではありません。
- ・ 本資料のいかなる部分も一切の権利は、株式会社東京証券取引所、経済産業省、株式会社博報堂又はその情報提供元に属しており、電子的又は機械的な方法を問わず、いかなる目的であれ無断で複製、転送等はいできません。

平成 29 年度 なでしこ銘柄

経済産業省委託事業「平成 29 年度女性活躍推進基盤整備委託事業（ダイバーシティ普及アンバサダー事業）」

---

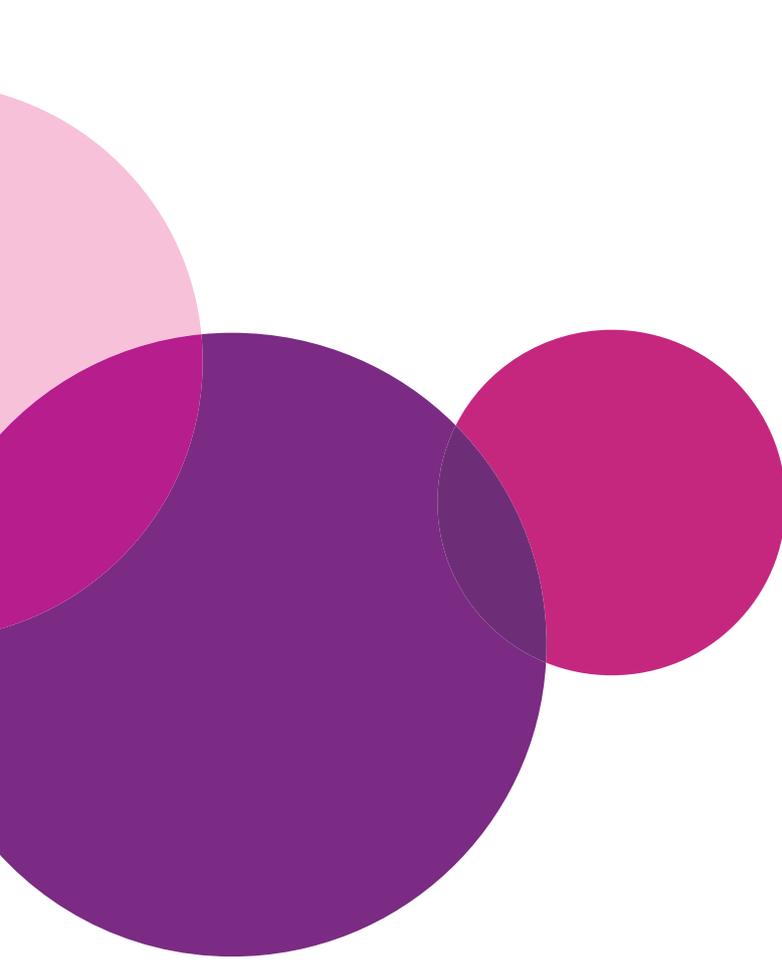
平成 30 年 3 月発行

（委託） 経済産業省  
経済産業政策局経済社会政策室  
〒100-8901 東京都千代田区霞が関 1-3-1  
電話 03-3501-0650

（受託） 株式会社博報堂  
〒107-6322 東京都港区赤坂 5-3-1 赤坂 Biz タワー  
電話 03-6441-4203

---

※ 無断転用、無断複製を禁じます。



経済産業省  
経済産業政策局経済社会政策室  
〒100-8901 東京都千代田区霞が関1-3-1  
電話：03-3501-0650

株式会社東京証券取引所  
〒103-8224 東京都中央区日本橋兜町2-1  
電話：03-3666-1361



平成30年3月