

令和4年10月18日

経済産業省

経済産業政策局経済社会政策室

「令和3年度なでしこ銘柄」レポートの  
記載事項に関するお知らせ

令和4年10月18日、令和3年度「なでしこ銘柄」選定企業のうち、株式会社三井住友フィナンシャルグループが選定対象外となりました。

本書の記載事項は令和4年3月22日時点のものであり、当該変更を反映したものではない旨、お知らせします。

以上

令和3年度

# なでしこ銘柄

令和4年3月



経済産業省

Ministry of Economy, Trade and Industry



JPX

TOKYO STOCK EXCHANGE

株式会社東京証券取引所



**令和3年度「なでしこ銘柄」選定基準等検討委員会委員よりメッセージ… 1**

**I . 「なでしこ銘柄」の振り返り…………… 6**

- 1. 「なでしこ銘柄」を取り巻く環境の変遷 …………… 6
- 2. 経営戦略としてのダイバーシティ経営…………… 7
- 3. 「なでしこ銘柄」で見る、わが国の女性活躍 …………… 9

**II . 令和3年度「なでしこ銘柄」について ……………19**

- 1. 令和3年度「なでしこ銘柄」のコンセプト …………… 19
- 2. 令和3年度「なでしこ銘柄」「準なでしこ」選定方法 …………… 20
- 3. 業種区分…………… 21
- 4. 女性活躍に関するスコアリングの枠組み…………… 22
- 5. スケジュール・委員名簿…………… 23
- 6. 「なでしこ銘柄」のロゴマーク …………… 24
- 7. 「『なでしこ銘柄』選定に関する『女性活躍度調査』」の実施 …………… 25
- 8. リーダー層における女性の登用 …………… 26
- 9. 令和3年度「なでしこ銘柄」「準なでしこ」の選定結果 …………… 27
- 10. 「なでしこ銘柄」「準なでしこ」選定企業取組紹介についての留意事項 …………… 33
- 11. 令和3年度「なでしこ銘柄」選定企業取組紹介 …………… 34
- 12. 令和3年度「準なでしこ」選定企業取組紹介 …………… 60

**III . 令和3年度「女性活躍度調査」の注目事例 …………… 65**

- 1. 注目企業…………… 65
- 2. コラム 女性が活躍しやすい環境作りのためのフェムテック活用事例…………… 74

**IV . 令和3年度「なでしこチャレンジ企業」リスト …………… 77**

- 1. 「なでしこチャレンジ企業」リストについての留意事項 …………… 77
- 2. 令和3年度「なでしこチャレンジ企業」リスト…………… 78

## 令和3年度「なでしこ銘柄」選定基準等検討委員会委員よりメッセージ

「なでしこ銘柄」事業は平成24年に開始され、今年度で10年の節目を迎えました。委員からこれまでの事業を振り返るとともに、これからの企業の女性活躍推進に向けて、メッセージをお寄せいただきました。

### Very natural になるのは何時の日か

「なでしこ銘柄」の選定に関わり大分経ちました。当初に比べてダイバーシティの意識は我が国において随分変わりました。間違いなく進捗しているし先進的な素晴らしい企業も散見されるようになりました。それでは我が国の多くの組織体において very natural (極く当たり前) な状況になっているか、というと残念ながらそうではありません。

小生の社会人としての出発点は、100%外資のエレクトロニクス企業でした。入社当初(45年前)において上司は社長と言えども「さん」付けであり、男女の区別なく優秀な人を採用していました。セクハラ・パワハラの研修も当時からもちろん熱心でありましたし、スピークアッププログラムと言って、直属の上司以外に物申すことももちろん可能でした。

反面、新卒採用なのに入社一年目から厳しい「業績評価」があったのにもびっくりした記憶があります。30歳代の部長もいる反面、その下に40代後半の部下もいました。フェアな人事評価というのはそういうものであると悟ったわけです。因みに私の最初の上司は女性のシステムエンジニアの方でした。

また、残業時間と休暇取得のコントロールは厳しかったです。月30時間以上はほぼできなかったし、休暇は100%取る(1年目で15日あったような気がします)ことが当たり前でした。

「君には残業するほどの仕事は与えていない」と言われて困惑したこともあります。17時36分に定時退社(今もその時刻らしいです)し、本社1階のLLルームでの英語のレッスン(社員は無料で受けられる)にせつせと通ったことも覚えています。

さて、当時のこのような状況を列挙し何を言いたいかと言えば、ダイバーシティの問題は人的資本の充実との関連で考えなければならないということです。今流行りの言葉で言えばダイバーシティの充実はWELL BEING 実現の第一歩になるのではと実感します。



座長 北川 哲雄

(青山学院大学 名誉教授、東京都立大学 特任教授)

長年にわたり、「なでしこ銘柄」選定委員をさせていただいておりますが、その間、企業活動における女性活躍の重要性が語られる場面が多くなっていると感じています。特に、最近では、企業の競争力との関係で語られることが多くなっていると感じています。これは、将来の経営環境が大きく変化すると予想される中、これまでの組織の常識とは異なった知見を持ち寄ることが重要となり、企業活動において多様性（ダイバーシティ）の確保が欠かせなくなっているからだと思います。多様性といっても、女性の活躍に加え、スキル、（海外では）人種など様々な多様性があると思いますが、一番重要視されているのは、女性の活躍による多様性の確保と認識しています。従って、企業価値向上に着目する長期投資家にとっても、投資先企業における女性の活躍の状況を理解することは重要となるわけですが、女性取締役がない日本企業の割合は、東証1部でさえ、30%以上という残念な状況となっています。このような状況を背景として、株主総会において、多様性に対し、厳しい姿勢で臨む機関投資家も増加傾向にあると聞いています。日本企業の対応は待ったなしと考えています。



**運営委員 井口 譲二**

（ニッセイアセットマネジメント株式会社  
チーフ・コーポレート・ガバナンス・オフィサー 執行役員  
統括部長）

男女雇用機会均等法や男女共同参画社会基本法等制定から約四半世紀を迎える現在では、女性の社会進出は当然のこととなり、また近年では上場企業における女性社外取締役の就任比率の向上、新規採用者の女性比率の増加傾向なども顕著となりました。このような女性活躍推進の牽引及び支援基盤として10年にわたる「なでしこ銘柄」の継続的活動は、ダイバーシティ経営理念の普及やESG投資の流れなどとも相まって、資本市場及び労働市場の面から重要な役割を果たしたものと考えます。しかしながら、今も企業内部の実情を見ると、社員における女性管理職や女性役員の比率は未だ低く、女性活躍推進の重要性を認識しながらも、これを実際の経営戦略、事業運営上の効果とどのように結びつけるかにつき模索中の企業も多いとみられます。少子高齢化、国際競争の激化、価値観の多様化など社会の変化が加速されるなか、企業にとって女性活躍を効果的に推進し、実行することは喫緊の課題と考えられます。「なでしこ銘柄」が、今後もその選定内容・選定方法等をブラッシュアップしながら、企業における女性活躍推進の取組みと情報発信の促進につきさらに実効性ある銘柄として、活動を続けていくことが重要と考えています。



**運営委員 加々美 光子**

（加々美法律事務所 弁護士）

「なでしこ銘柄」は、女性の活躍の場の拡大に関する企業の取組みを「見える化」し、資本市場や労働市場における評価に反映できるようにし、そのことを通じて企業の女性活躍支援を加速化しようとするものです。これまでの取組みは、この点に関して一定の成果を上げてきたと考えています。今後は、「見える化」の対象範囲を見直し、企業による女性活躍支援が、継続的な取り組みとして企業の人材活用の柱として定着し、女性社員の採用、能力開発、キャリア構築という女性活躍のためにパイプラインが経営トップ層に至るまで構築されるようにすることです。そのためには、企業の取組みとして、柔軟で多様な働き方の構築と定着、男女別なく多様な部下をマネジメントできる管理職の育成と登用、管理職昇進という単線的なキャリアのみから多様なキャリアの構築などが大事になります。この取組みは、女性の活躍だけでなく、多様な人材の活躍を経営成果につなげるダイバーシティ&インクルージョンの取組みにも貢献します。今後、「なでしこ銘柄」が、こうした企業の取組みを評価し、後押しできる仕組みとなることを期待しています。



**運営委員 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)

これからの令和日本では「女性の活躍」が死語になるのではないかと思います。なぜなら、現在から2030年まででも、昭和日本で成功体験を築いてくださった世代の男性人口が、同世代の女性人口と比べて顕著に減少するからです。男は仕事に出て、女は家を守るは、過去の時代の価値観や成功体験と共に失せて、女性が活躍している会社は当たり前になっているでしょう。

特にミレニアル世代、Z世代という次世代の価値観では共働きは当たり前。上司が女性ということも普通です。また、女性が職場で活躍するために男性のようになる必要性も感じていません。ダイバーシティとは異性や個性の同質化ではなく、異性や個性がまさに和して同ぜずことです。

昭和時代の人口動態と異なり、令和時代では若者達の人口母数が減り、特に優秀な人材の希少価値が高まります。今までの就労慣習から脱却できない会社には有望な若手たちは男女問わず魅力を感じることなく就職を求めなく、入社したとしても職場の現状に満足しなければ他へと転職するでしょう。

このような時代の大転換において、「女性役員のパイプラインが無い」等、今までの時代の男女の就労慣習を脱却できない会社の競争力は明らかに衰退します。これからの企業価値の創造に必要な「人への投資」に、女性活躍が欠かせません。



**運営委員 渋澤 健**

(コモンズ投信株式会社 取締役会長  
シブサワ・アンド・カンパニー株式会社 代表取締役)

「なでしこ銘柄」が生まれた平成 24 年は、女性社員の状況を開示することさえ消極的な企業が大半でした。同年開催された女性活躍に関する政府のある検討会で、女性社員の状況（人数、管理職比率等）に関する基本的な情報を有報に開示することが議論されましたが、経済界の強い反対で実現できなかったことが記憶に残っています。しかし、その後、「日本再興戦略」において、女性の活躍促進とコーポレートガバナンスが日本の成長戦略の要として強調されたことから、取締役会も含めた会社全体において、女性の活躍に関する開示が急速に進み、実態も大きく変化しました。このような外からの要請に加えて、自ら変わりたい、成果を資本市場に示したいという企業の自発的な取組みを強く促進したのが、「なでしこ銘柄」でした。現在大きく伸びている ESG 投資の S において、女性社員の活躍や多様性の促進に投資家は注目しています。G でも取締役会の多様性に関心が集まっています。外からはわかりづらい女性活躍の状況を見える化した「なでしこ銘柄」は、企業と投資家をつなぐ重要な役割を果たしてきました。同銘柄を 10 年間支えて下さった関係者の皆様に心から感謝いたします。



**運営委員 高山 与志子**

(ジェイ・ユールズ・アイアール株式会社 マネージング・ディレクター 取締役  
ボードルーム・レビュー・ジャパン株式会社 代表取締役)

「女性活躍推進は企業の成長につながる」、「なでしこ銘柄」は誕生から 10 年、こうしたメッセージを発信してきました。女性活躍の大きなうねりが起きるなか、子育て中の女性社員に対する福利厚生ではなく、企業にとっての重要な成長戦略であるという認識が広まってきました。「なでしこ銘柄」は、その変化の一翼を担ってきたのです。

では、日本企業の女性活躍推進は山登りに例えるなら、いま何合目なのでしょう。企業によりばらつきがあるものの、ようやく 3 合目から 5 合目あたりに差し掛かったという印象です。仕事と私生活の両立支援制度はかなり充実した半面、キャリア形成支援はまだ十分ではありません。女性幹部の登用も目標には手が届かないのが現状です。「もうここまで来た」と手綱を緩めることなく、「まだ道半ばである」とさらに取組みに力を入れる企業は、中長期で大きな果実を得るはず。 「なでしこ銘柄」をひとつの道標として、それぞれの企業に変化を加速させてほしいと願っています。



**運営委員 野村 浩子**

(東京家政学院大学 特別招聘教授 東京都立大学法人 監事)

1999年にゴールドマン・サックス証券でウーマノミクスに関するレポートを出してから20年超が経過しました。女性の就業率は当時に比べ高まるとともに、「多様性」の意味合いも人権や平等のコンテキストから「国や企業の成長のドライバーになるもの」としての理解も深まってきました。また、日本企業や社会における女性の活躍に関して、女性活躍推進法のもとで見える化も進められてきたと感じています。現状がどのようになっているのかを知ることができて、初めて目標を設定することができるという意味で、10年続いた「なでしこ銘柄」は一つの道標となってきたのではないのでしょうか。

その一方で、決定権をもつ女性の割合は、官でも民でもまだ相対的に低すぎる状況が続いていますが、今後、いわゆるリーダー層、マネジメント層を育てていくことは雇用主の責任となっていくでしょう。日本社会では、女性活躍推進の「Why?なぜ」については理解が進んできたものの、「How?どのように」の蓄積がまだ不十分だと考えられます。ただ、日本企業の中でも先進的な取り組みを行う企業は少ないわけではなく、そうしたリーディングカンパニーにスポットライトを当てながら、日本社会全体で少しずつでも前進していけると良いと考えます。

現在、ESGに関する資本市場の目が厳しくなっていること、また、若者の価値観も変化していることを追い風にして、個人的のポテンシャルを最大限に活かせる企業が増えていくことを願っています。



**運営委員 キャシー松井**  
(MPower Partners ゼネラル・パートナー)

## I . 「なでしこ銘柄」の振り返り

### 1. 「なでしこ銘柄」を取り巻く環境の変遷

「なでしこ銘柄」は、平成 24 年度から経済産業省と株式会社東京証券取引所が共同で選定しており、今年度で 10 年の節目を迎えます。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、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います。

この 10 年で、女性活躍推進を含む多様性を取り巻く社会的関心にも変化がありました。「なでしこ銘柄」事業開始当時、企業経営における女性活躍推進の意義として、SRI（社会的責任投資）への取組を示すことが重要であると謳われていました。その後、平成 27 年に採択された国連の Sustainable Development Goals（SDG s）において「ジェンダー平等」が世界で協働して取り組むべきイシューとして認知され、さらに環境（E）・社会（S）・ガバナンス（G）を適切に考慮する投資行動である「ESG 投資」が海外投資家を起点に拡大してきました。女性活躍推進は社会（S）及びガバナンス（G）に関連し、日本でも今後さらに重要性が高まることが想定されます。

ガバナンス（G）の観点では、上場企業の女性役員比率が、平成 24 年の 1.6% から令和 3 年 7 月末時点で 7.5% まで上昇しています<sup>1</sup>。令和 3 年 6 月には金融庁と株式会社東京証券取引所が「投資家と企業の対話ガイドライン（改訂版）」と「コーポレートガバナンス・コード（再改訂版）」を公表し、「上場会社は、社内に異なる経験・技能・属性を反映した多様な視点や価値観が存在することは、会社の持続的な成長を確保する上での強みとなり得る、との認識に立ち、社内における女性の活躍促進を含む多様性の確保を推進すべきである」としています。こうした動きを背景に、機関投資家の中では、議決権行使において女性取締役がいない企業の取締役選任に反対する動きも出てくるなど、女性活躍推進の重要性が一層高まっています。

また、ESG 投資の高まりにより、女性活躍に関する企業情報は以前にも増して投資判断に活用されており、非財務情報を含む情報開示が求められている状況です。金融庁の金融審議会ディスクロージャーワーキング・グループにおいても、多様性の確保や人的資本を含むサステナビリティ情報の「記載欄」<sup>2</sup>の新設など、企業の取組の見える化について検討が進んでいます。

関連法令においては、令和 4 年 4 月 1 日以降は、女性活躍推進法に基づく一般行動計画の策定、公表義務が 101 人以上の事業主に拡大されます。同法では、求職者における就職先検討・就業継続、企業における人材確保・市場からの評価の観点から、採用・管理職の男女比、男女の平均勤続年数の差異、残業時間数等の労働時間の状況を基礎項目とした一般行動計画の策定と、これらを含む指定項目のうち一つ以上の数値目標の公表を求めており、女性活躍に関する情報開示は企業にとって避けられない課題となっています。また、第 5 次男女共同参画基本計画（令和 2 年 12 月閣議決定）においても、「投資判断に有効な女性活躍に関する企業情報の開示促進」に言及しています。

国外においても、例えば米国の証券取引委員会では、令和 3 年 8 月に NASDAQ に上場するすべての企業に対し、最低限の多様性を課す規則案を承認し、準拠しない場合にはその理由の開示が義務付けられており、ESG 投資を意識したジェンダー・ダイバーシティ・マネジメントは今後も

1 東洋経済新聞社「役員四季報」より。「役員」は、取締役、監査役、指名委員会等設置会社の代表執行役及び執行役。

2 金融庁 金融審議会「ディスクロージャーワーキング・グループ」（第 3 回）公開資料より。

企業と投資家にとって重要性が高まることが推測されます<sup>3</sup>。

世界における日本の現状を見ると、令和3年3月「The Global Gender Gap Report 2021」(世界経済フォーラム (World Economic Forum : WEF)) のジェンダーギャップ指数 (Gender Gap Index : GGI) において、日本の順位は 156 か国中 120 位 (前は 153 か国中 121 位) と低い水準にあります。背景としては、政治分野の男女格差に加え、経済分野において管理職に占める女性の割合が低いこと、女性の 72% が労働力である一方、パートタイムの職に就いている女性の割合は男性のほぼ 2 倍であり、女性の平均所得は男性より 43.7% 低くなっていることが挙げられます。さらに、年金積立金管理運用独立行政法人 (GPIF) が選定する外国株を対象としたダイバーシティ指数「Morningstar ジェンダー・ダイバーシティ指数 (愛称「GenDi」)」でも、国別スコアの平均値 (令和3年3月末時点) で調査対象 25 か国中 23 位と、低迷しています<sup>4</sup>。

令和3年8月のG20初の女性活躍担当大臣会合では、女性活躍担当大臣・内閣府特命担当大臣(男女共同参画)が「ジェンダー平等は、日本政府の重要かつ揺るぎない、確固たる方針である」という認識を伝えたうえで、「経済分野における意思決定層への女性参画拡大」や「その実現のための官民連携の重要性」を発信しました。また、「第5次男女共同参画基本計画」にも言及し、政府として、上述のコーポレートガバナンス・コード再改訂による企業の登用目標設定、情報開示やフォローアップ、公共調達において女性活躍を推進する企業へのインセンティブ付与、人材の育成等様々な取組を進めるとしています。

## 2. 経営戦略としてのダイバーシティ経営

グローバルな競争激化、産業構造変化の加速、少子高齢化に直面する近年の日本社会を背景に、企業には働き方改革の実現、労働力不足への対処、コーポレート・ガバナンス改革といった対応が求められています。とりわけ人材戦略の変革は不可欠であり、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」の実践が求められています。

### ■人材獲得力の強化

ダイバーシティは、就職を希望する若者 (18-25 歳の Z 世代) が働き方やキャリア選択の際に重要視する要素の一つとして挙げられています。認定特定非営利活動法人 ReBit が令和2年10月に公表した『Z世代のダイバーシティ&インクルージョンと就職・就労』<sup>5</sup>に係るアンケート結果では、新型コロナウイルス感染拡大前後で、Z世代の75.7%が働き方・キャリアに関する考え方に変化があると回答し、65.2%が、働き方の多様性や社員の多様性等のダイバーシティ&インクルージョンをより重要視するようになったと回答しました。また、経団連が令和2年10月に公表した『「ポストコロナ時代を見据えたダイバーシティ&インクルージョン推進」に関するアンケート

3 新規規則は一部を除くNASDAQの上場企業に対し、多様性の要件を満たす取締役会メンバー2名以上の選任することを求めており、そのうち1名は女性であると自認する個人、もう1名は過小評価されている社会的少数者またはLGBTQ+のいずれかであると自認する個人でなければならないとしている。

4 GenDiではアムステルダムに拠点を置くEquileap社のデータを使用してスコアを算出している。同社は企業分野におけるジェンダー平等に関するデータおよび分析の主要なデータプロバイダーの一つである。同スコアは①リーダーシップ及び従業員の男女均衡度、②賃金の平等とワークライフ・バランス、③ジェンダー間の平等を推進するためのポリシー、④コミットメント・透明性・説明責任という4つのカテゴリーで区分している。(出典：年金積立金管理運用独立行政法人 (GPIF) ESG活動報告書)

5 本アンケートは、令和2年9月16日から同年10月3日にかけて実施され、121名が回答した。

ト結果』<sup>6</sup>では、経営層がダイバーシティ&インクルージョン推進により期待する効果として、「優秀な人材の維持・獲得」が最も多く選ばれました。さらに、他の調査では、従業員構成が多様な組織で働いていると感じている従業員とそうでない従業員とでは、前者の方が就業継続に対する意向が高く、大きな開きが出ています<sup>7</sup>。また、世界の経営者に対する調査<sup>8</sup>においても、多様性の受容によって、「人材の獲得」や「業績の向上」といった恩恵が得られたとの回答が多いことから、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

均質的な組織では、構成員に対する無言の圧力から、集団にとって不合理な意思決定が容認され得る「グループシンキング（集団浅慮）」に苛まれやすいと指摘されており、人材の多様性を確保することが求められています。また、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も強い傾向にあったとの統計的な分析結果も出ています<sup>9</sup>。

さらに、持続的な成長や企業価値向上を図る上で、ESGを踏まえた企業経営の重要性が高まっており、中でもガバナンス機能の向上は企業にとって喫緊の課題です。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」を見極める指標として、取締役会の多様性に注目が集まるとともに、女性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ています<sup>10</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。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<sup>11・12</sup>。

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安全性や寛容性を備えた環境を整備することも重要で<sup>13</sup>。

6 本アンケートは、令和2年8月24日から同年9月18日にかけて実施された。調査対象企業は、経団連企業会員（1,444社）であり、回答社数は273社であった。

7 デロイトトーマツコンサルティング（2018）.2018年デロイトミレニアル年次調査：ミレニアル世代（1983年～1994年生まれ）においては、従業員構成が多様な組織で働いていると感じている従業員は、69%が5年以上長期で勤務する予定であると回答。他方、従業員構成が多様でない組織で働いていると感じている従業員は、27%が5年以上勤務予定と回答した。

8 PwC（2016）.第18回世界CEO意識調査2015年境界なき市場競争への挑戦

9 Credit Suisse “The CS Gender 3000 in 2019: The changing face of companies”（2019）等

10 米国大手機関投資家ステート・ストリート・グローバル・アドバイザーズは平成30年よりTOPIX500指数の構成企業について少なくとも1名の女性取締役が取締役会メンバーに在籍していない場合、指名委員会議長が、企業に指名委員会が無い場合は必要に応じて取締役会リーダーに反対票を投じる方針を公表。令和3年3月には、既に米国、英国、豪州で先行導入している基準（3年連続して上記の期待水準を満たしていない場合は、指名委員会の再任候補全員に反対票を投じる）を日本にも適用した。また、米国大手議決権行使助言会社グラス・ルイスも、令和元年より、女性役員が1人もいない場合、原則として、ジェンダー・ダイバーシティの欠如に責任があると思われる取締役に反対助言をすることを決定した。

11 さらに、専門知識・教育・在職期間などに多様性が認められる組織では、組織パフォーマンスの質・量がともに優れていることが確認されている。Horwitz,S.K.&Horwitz,I.B.（2007）. The effects of team diversity on team outcomes: A meta-analytic review of team demography. Journal of Management,33（6）, 987-1015.

12 The Boston Consulting Group. How Diverse Leadership Teams Boost Innovation(2018): 経営層の多様性とイノベーションには相関関係があるとされ、売上高のうち、新商品や新サービスによる売上の割合が、経営層の多様性レベルが平均以上の企業では45%であったのに対し、平均未満の企業は26%であり、19%ポイントの差が示された。

13 Global Diversity and Inclusion: Fostering Innovation Through a Diverse Workforce（2011）：ダイバーシティやインクルージョンの推進は、イノベーション創出に資する多様な視点や考えを促すうえで重要である、という点について賛同する経営陣が約85%と大半を占めていた。また、イノベーション創出等を実現するための手段として、ダイバーシティに注目している経営陣が約78%と同じく大半を占める、という結果が得られた。

### 3. 「なでしこ銘柄」で見る、わが国の女性活躍 ～これまでの10年・これからの10年～

#### ■ わが国の女性活躍、「なでしこ銘柄」の10年間の歩み

前述のような10年間の国内外の変化に伴い、「なでしこ銘柄」も選定対象企業、調査方法、選定基準等についてアップデートを行い、時代に即した形で、女性活躍推進に取り組む企業を選定・公表してきました。

開始当初はCSR報告書等の公開情報を基に選定、その後、上場企業へのアンケート調査（「女性活躍度調査」）結果から選定する形に変化してきました。

平成27年度には、対象を東証一部上場企業から東証二部、マザーズ、JASDAQへと拡大、平成28年度からは「女性活躍度調査」への回答を銘柄選定の必須条件<sup>14</sup>としました。

平成29年度からは「ダイバーシティ2.0行動ガイドライン」をスコアリングの枠組みとして採用し、アウトプットとしての女性従業員数や管理職数のみならず、推進体制の構築、ガバナンス改革等の取組も含めて総合的に評価する形となりました。（詳細については「女性活躍に関するスコアリングの枠組み」参照）

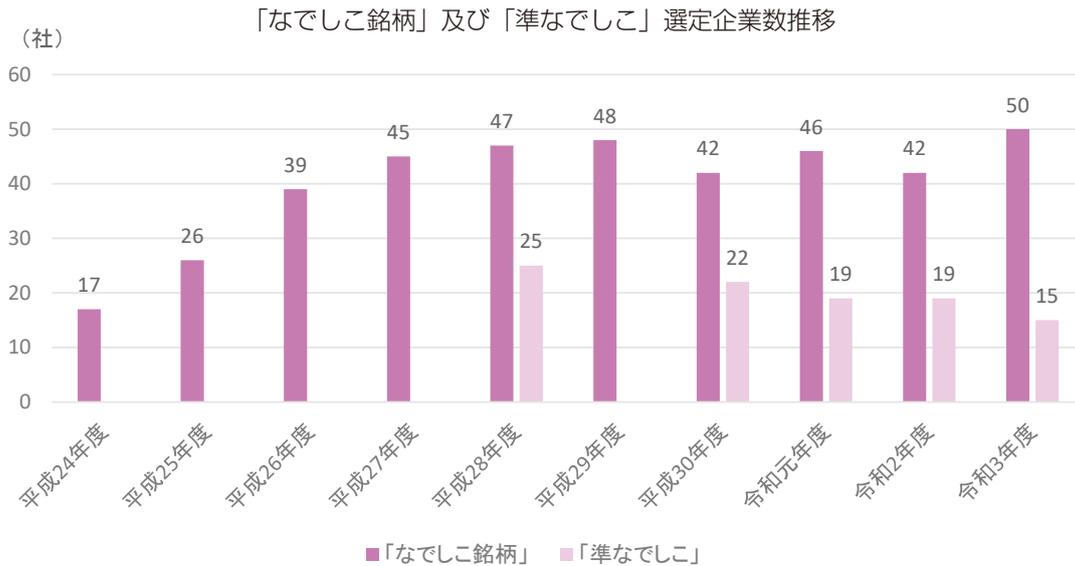
また、ROEによる加点制度を導入し、女性活躍推進と財務パフォーマンス双方を重視して選定を行ってきました。

#### なでしこ銘柄事業の経緯<sup>15</sup>

2012（H24年度）	東証一部上場企業を33業種に分類し、 <u>CSR報告書等の公開情報から調査</u>
2014（H26年度）	各社へのフィードバックを目的としてアンケート開始（選定要件ではない） 基本的に連結グループレベルでの開示情報を取得すると明記
2015（H27年度）	<u>東証二部、マザーズ、JASDAQに範囲を拡大、33業種から28業種に絞込み（一部を統合）</u> 女性管理職比率の開示を一次スクリーニング基準に設定
2016（H28年度）	<u>女性活躍度調査への回答を銘柄選定の必須要件に変更</u> <u>「準なでしこ」開始（ROEが直近3年間平均が8%以上、あるいは業界中央値以上が条件）</u>
2017（H29年度）	スコアリング枠組みとして「 <u>ダイバーシティ2.0行動ガイドライン</u> 」を採用 財務指標（ROE）による加点を導入
2019（R1年度）	「ガバナンスの改革（女性取締役比率等）」の配点を前年比2倍へ変更

14 平成27年度から女性活躍度調査を実施したが、調査回答は任意であり、銘柄選定の必須条件ではなかった。

15 平成29年度は「準なでしこ」の選定は行われていない。

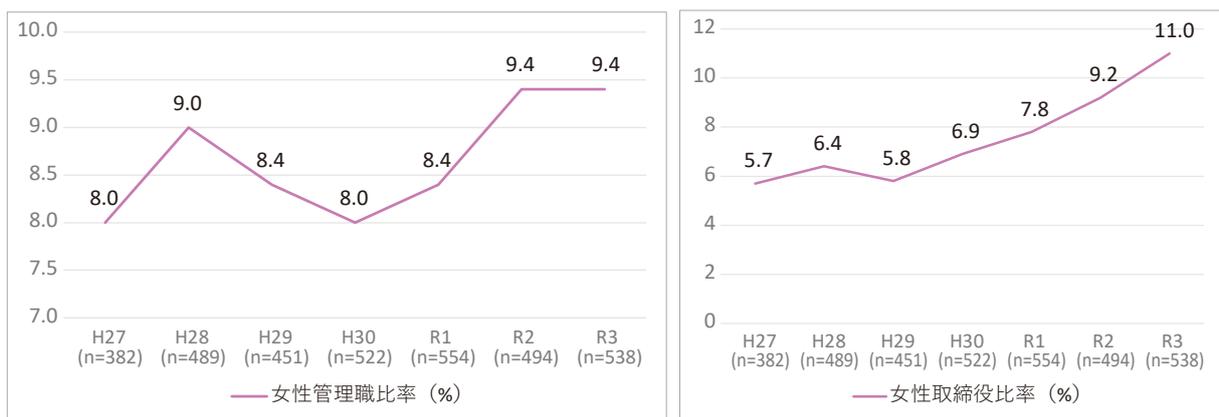


### ■ 定量的なアウトプット指標（女性取締役比率等）から見る女性活躍の状況

女性活躍推進の進捗は、様々な側面からモニタリングすることができ、女性取締役比率や女性管理職比率等の定量的な情報もその一例です。各社が取り組んだ結果（アウトプット指標）として、定量的な指標がどう変化を示しているかを観察することが、女性活躍推進の進捗を捉える一助となります。さらに、その情報を振り返りや分析に活用することで、将来的な方針策定に役立つ情報にもなり得ます。

「女性活躍度調査」において、平成27年度と令和3年度の回答を比較すると、女性管理職比率の回答企業平均は8.0%から9.4%、女性取締役比率は5.7%から11.0%に上昇しました。女性取締役比率の上昇は、令和3年6月のコーポレートガバナンス・コード改訂のように、近年における社会的な要請、機運の一層の加速が影響していると推察されます。

「女性活躍度調査」回答企業における取組実績の変化<sup>16</sup>



指標 (アウトプット)	H27 (n=382)	H28 (n=489)	H29 (n=451)	H30 (n=522)	R1 (n=554)	R2 (n=494)	R3 (n=538)
女性管理職比率 (%)	8.0	9.0	8.4	8.0	8.4	9.4	9.4
女性取締役比率 (%)	5.7	6.4	5.8	6.9	7.8	9.2	11.0

16 データは過年度「なでしこレポート」の数値を使用した。

## ■ 「女性活躍度調査」から見てきた取組の変化

「女性活躍度調査」は、アウトプット指標に加え、各社の女性活躍推進の取組（定性情報）についても着目してきたという特徴があります。

調査において、取組を「ダイバーシティ2.0 行動ガイドライン」<sup>17</sup>に沿って7つのアクションに分類しており、例えば「推進体制の構築をしている」と回答した企業は、平成29年度の64%（n=451）から、令和2年度には73%（n=494）と9ポイント上昇しました。

また、「従業員に対する行動や意識変革を促す研修を実施しているか」については、82%から92%へと10ポイント上昇がみられました。

取組に関する情報開示も進んでおり、中でも「取締役・監査役・執行役員の数」、「『柔軟な勤務（場所や時間）を認める制度』の構築」、「キャリア形成を支援する取組」は各8ポイント、17ポイント、9ポイント上昇し、この数年で各社の取組が加速している様子が伺えます。

一方、「ダイバーシティ経営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るか」や、「従業員が属性に関わらず活躍できる職場環境の整備や適切なマネジメント促進のための管理職・次世代幹部候補に対する研修を実施しているか」といった取組については一定水準に留まっており、取組項目によって進捗に濃淡が見られます。

「女性活躍度調査」での取組状況に対する回答数の推移<sup>18</sup>

取組（インプット） ※先頭数字①～⑦はダイバーシティ2.0ガイドラインの枠組み	H29 (n=451)	H30 (n=522)	R1 (n=545)	R2 (n=494)
①ダイバーシティ経営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るか	82	75	76	81
①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	81	77	73	74
②女性活躍推進のための組織体制が構築されているか	64	69	68	73
③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をしているか	51	52	52	55
④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割合	91	98	95	97
④柔軟な勤務（場所や時間）を認めるために構築している制度があるか	74	73	67	74
④労働時間適正化において取り組んでいるか	98	98	95	97
⑤従業員が属性に関わらず活躍できる職場環境の整備や適切なマネジメント促進のための管理職・次世代幹部候補に対する研修を実施しているか	77	77	72	75
⑥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を実施しているか	82	76	74	92
⑥従業員個人のキャリア形成を支援する取組を実施しているか	94	93	90	95
⑦情報開示：①ダイバーシティや女性活躍推進の方針や宣言等	79	72	71	76
⑦情報開示：②独立した組織または委員会等の設置	51	46	54	47
⑦情報開示：③取締役・監査役・執行役員の数	87	87	88	95
⑦情報開示：④「柔軟な勤務（場所や時間）を認める制度」の構築	53	64	67	70
⑦情報開示：⑤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	48	44	43	49
⑦情報開示：⑥キャリア形成を支援する取組	54	53	59	63

※平成29年度から令和2年度までの間での数値の伸びが大きい上位5項目をハイライト（単位は全て%）

## ■ 「なでしこ銘柄」選定企業の業績パフォーマンス

では、「なでしこ銘柄」に選定された企業は、これまで業績パフォーマンスとしてどのような成果を示してきたのでしょうか。毎年発行する「なでしこ銘柄」レポートでは、選定銘柄と東証一部

17 平成29年3月に経済産業省から「ダイバーシティ2.0 行動ガイドライン」を発表し、平成30年6月に「コーポレートガバナンス・コード」の改訂に合わせて同ガイドラインの改訂を行った。内容の詳細についてはP19を参照。

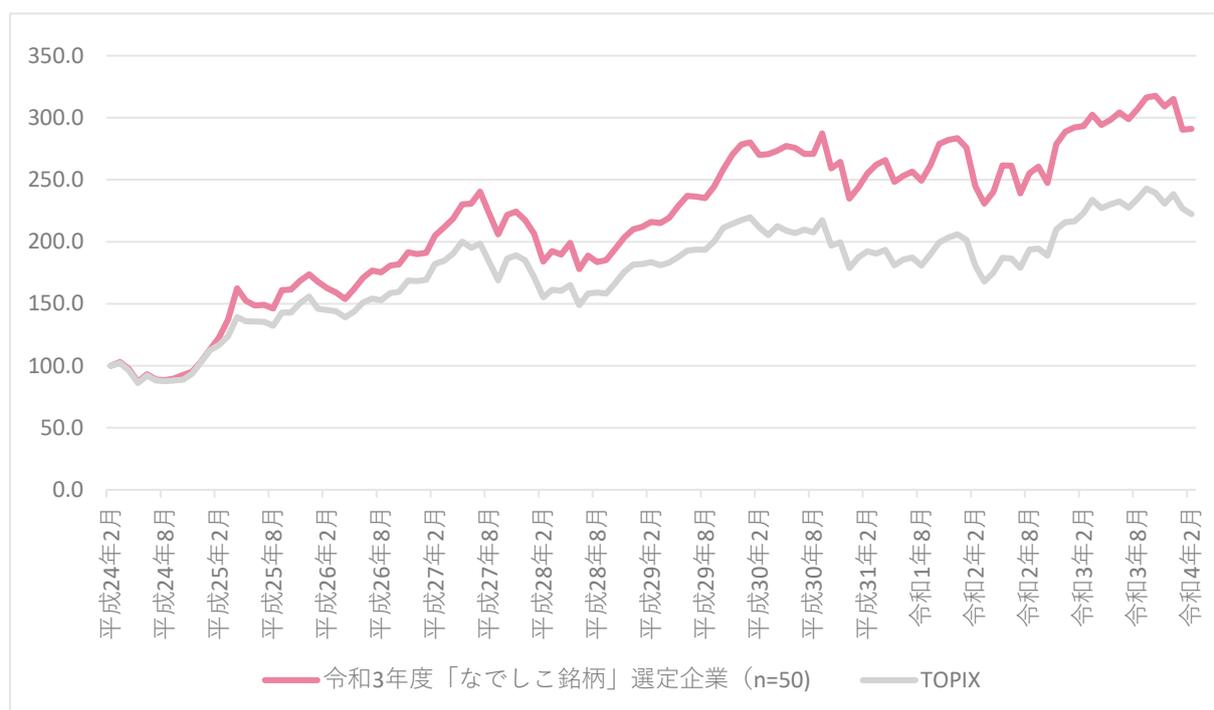
18 平成29年度から令和2年度の「なでしこレポート」からデータを抜粋して作成。

上場平均との TOPIX、売上高営業利益率、配当利回りの比較を示し、「なでしこ銘柄」の業績パフォーマンスの優位性についてご紹介してきました。令和3年度も、「なでしこ銘柄」選定企業の50社を対象に、女性活躍推進の経営効果について分析を行いました。

### インデックスの試算<sup>19</sup>

令和3年度「なでしこ銘柄」の選定企業50社について、株価指数を試算しました。データの範囲は平成24年2月から令和4年2月までの10年間を対象とし、月次の終値（調整後）に基づいています。平成24年2月の終値（調整後）を100とした時の推移をTOPIXと比較しています。

「なでしこ銘柄」選定企業の指数と TOPIX の比較

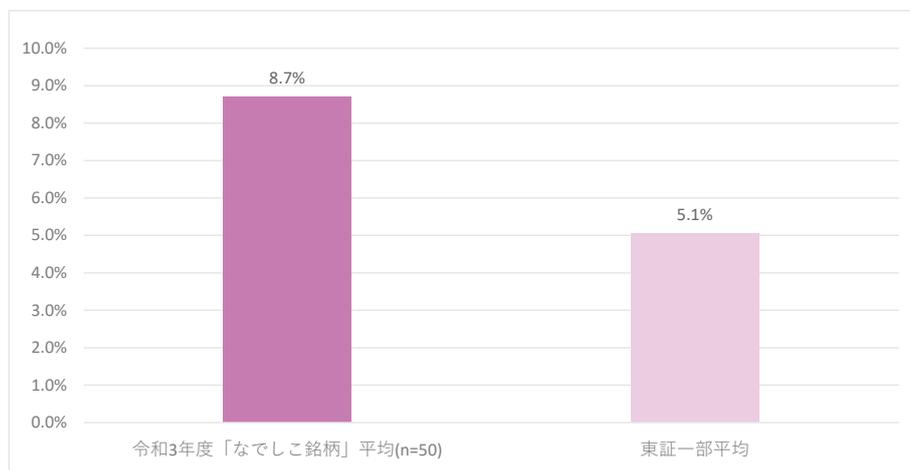


19 経済情報プラットフォーム「SPEEDA」より銘柄別の月次の株価終値及び TOPIX の月次の株価指数を抽出し、作成。

## なでしこ銘柄の業績パフォーマンス<sup>20</sup>

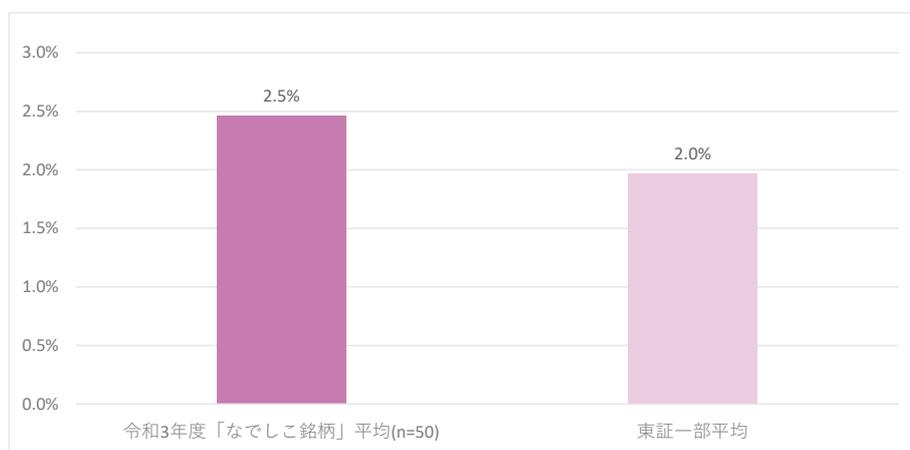
「なでしこ銘柄」令和3年度選定企業（50社）の業績パフォーマンス（売上高営業利益率と配当利回り）を東証一部銘柄の平均値と比較すると、令和3年3月時点の売上高営業利益率（営業マージン）は「なでしこ銘柄」が市場の平均値を3.6ポイント上回っています。

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



配当利回りについても、「なでしこ銘柄」は東証一部平均と比較して0.5ポイント上回る結果となりました。

令和3年度選定「なでしこ銘柄」の配当利回り  
（令和3年3月末時点）



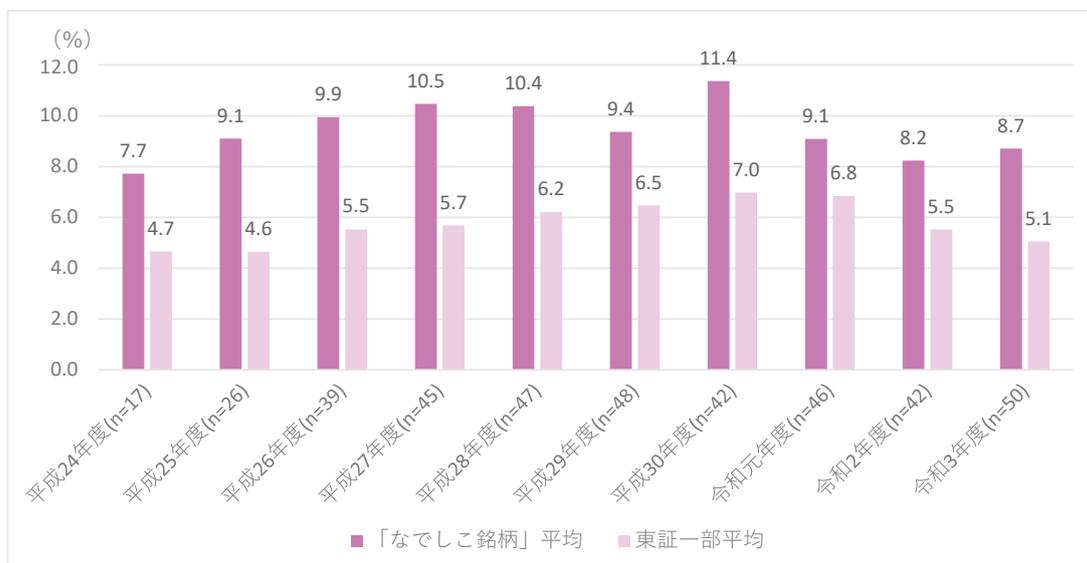
20 「なでしこ銘柄」平均は経済情報プラットフォーム「SPEEDA」より該当指標に関して2020年度（2020年4月から2021年3月にかけて）の通期データを抽出し、作成。

東証一部平均は、東京証券取引所が公表している「2020年度決算短期集計【連結】《市場第一部》」及び「株式平均利回り（2022年1月）」より2020年度通期での「単純平均利回り」の平均値を算出し使用。

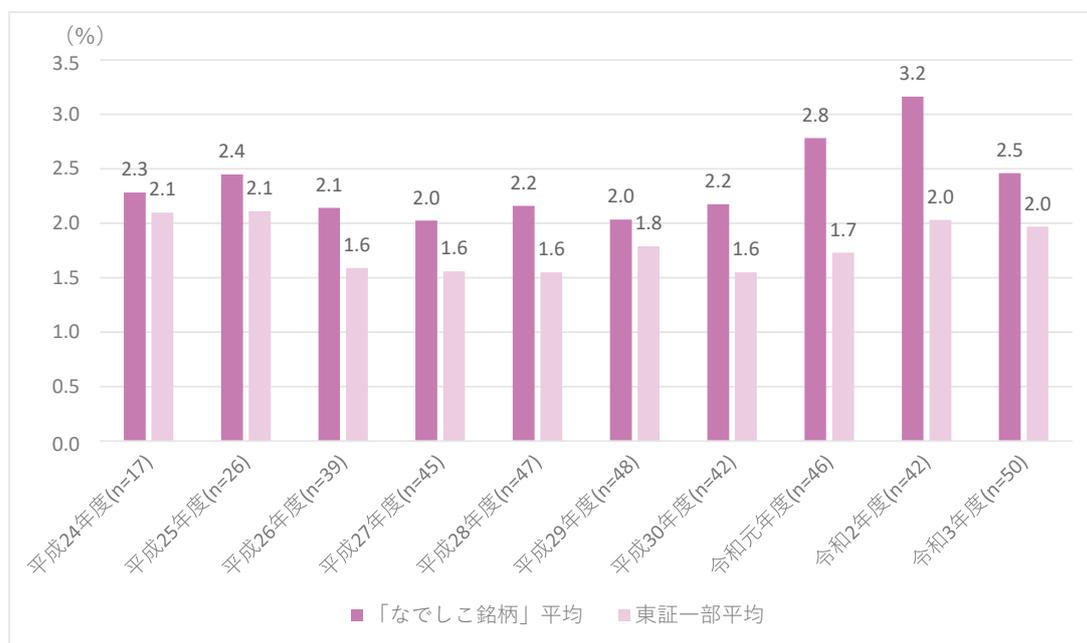
## 業績パフォーマンスの差の経年変化<sup>21</sup>

「なでしこ銘柄」事業開始の平成24年度以降の、各年度の「なでしこ銘柄」選定企業と東証一部のそれぞれの売上高営業利益率と配当利回りの平均を並べたグラフが以下となります。それぞれの年度での差はありますが、東証一部平均よりも総じて高い売上高営業利益率と配当利回りを示していることが読み取れます。

各年度「なでしこ銘柄」と東証一部における平均売上高営業利益率の差



各年度「なでしこ銘柄」と東証一部における平均配当利回りの差



21 「なでしこ銘柄」平均については、経済情報プラットフォーム「SPEEDA」より該当指標に関してそれぞれの年度の選定銘柄データを抽出し、作成。ただし、選定後に対象外となった企業や、一部の欠損値及び異常値については除外して集計しており、各年度のn数は選定銘柄数に合致しない年度がある。(データ欠損のある企業数は次の通り。売上高営業利益率：平成24年度1社、平成25年度2社、平成29年度1社、平成30年度1社。平均配当利回り：平成24年度1社、平成26年度1社。また、異常値については、株式分割により配当利回りが100%超となっているもので、平成25年度1社、平成26年度1社。) 東証一部平均は東京証券取引所が公表している「2020年度決算短期集計【連結】《市場第一部》」及び「株式平均配当利回り(2022年1月)」より各年度の「単純平均配当利回り」の平均値を算出し使用。

また今回、過去の選定企業全体を母集団として、平成 24 年度～令和 3 年度の間で 3 度以上銘柄選定された企業群を設定し、各年度における東証一部上場企業の PBR<sup>22</sup> 平均値となでしこ銘柄に 3 回以上選定されている企業群（n=62；平成 24 年度から令和 3 年度に 3 回以上選定された企業）の PBR 平均値<sup>23</sup> の推移を見ると、なでしこ銘柄が開始されてから全年度で東証一部平均よりも高い PBR を示しており、直近の令和 2 年度では 1.62 倍と平均の 1.2 倍よりも 35% 高い PBR を示しています。

PBR 平均 10 年間の推移



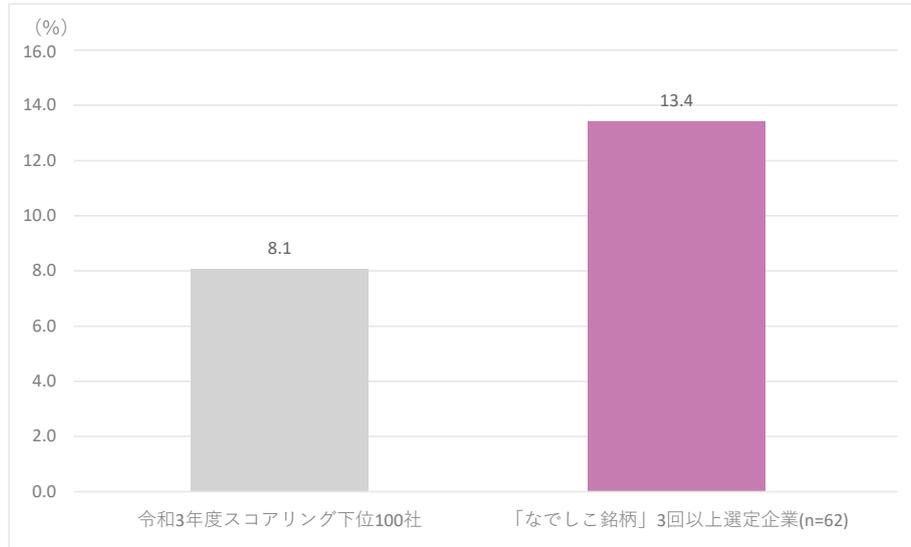
22 PBRは「Price Book-value Ratio (株価純資産倍率)」の略であり、現在の株価が企業の資産価値に対して割高か、割安かを判断する指標の一つ。PBRが1倍を上回っている場合、その企業は価値を創造しており、反対に1倍を下回っている場合には企業価値を棄損していると株式投資家が認識している可能性があると言われている。(伊藤邦雄, 2021, 企業価値経営)。

23 「なでしこ銘柄」3回以上選定企業平均は経済情報プラットフォーム「SPEEDA」より該当指標に関して平成23年度から令和2年度にかけての通期データを抽出して作成。なお、「なでしこ銘柄」を3回以上選定された企業63社のうち、データ集計期間である令和2年度までに上場廃止した企業1社を除いた62社を企業群として集計。

東証一部平均は東京証券取引所公開の「規模別・業種別PER・PBR(連結・単体)一覧」より「長期データ(総合)」の連結総合市場第一部PBRから各年度の平均を算出。

さらに、3回以上選定されている企業群（n=62）と、今年度、調査に回答した企業のうち、回答結果に基づくスコアリング結果の下位 100 社を対象群とし、それぞれの企業群における直近 3 年間（平成 30 年度～令和 2 年度）の EBITDA マージンの平均値を比較しました<sup>24</sup>。対象群の平均値の 8.1% に対し、3回以上選定された企業群は 13.4% と 5 ポイント以上の差を示しており、女性活躍推進に関心の高い企業の中でも「なでしこ銘柄」選定企業は高い収益性を有していることが伺えます。

なでしこ銘柄選定と EBITDA マージンの関係



24 EBITDAは「Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation, and Amortization」の略であり、そのEBITDAを売上高で除した EBITDA マージンは経済性や収益性を測る指標として活用され、一般的に高い数値を示している程、収益性が高い企業とみなされる。

「なでしこ銘柄」3回以上選定企業及びスコアリング下位 100 社平均は経済情報プラットフォーム「SPEEDA」より当該指標に関して平成 30 年度から令和 2 年度にかけての通期データを抽出し、作成。

## ■日本企業全体へのインパクト

ここまで「なでしこ銘柄」の振り返りとして、各企業における取組の進展、女性取締役比率等の向上、さらに「なでしこ銘柄」選定企業の業績パフォーマンスを用いて、10年の変化と実績の一部をご紹介します。

「なでしこ銘柄」「女性活躍度調査」の日本企業全体へのインパクトとしては、銘柄選定だけでなく、企業の毎年のセルフチェック、ガイドラインとしても機能してきた点が挙げられます。「女性活躍度調査」の回答企業数は、平成27年度（382社）から令和3年度（538社）に増加し、女性活躍への意識醸成・浸透に一定程度寄与してきたといえます。

他方で、「第5次男女共同参画基本計画」に掲げられている各役職における女性比率の目標値には、いずれの役職においても令和3年度回答企業の平均値は未達であり（P26参照）、前述のジェンダーギャップ指数から見てもグローバル水準に満たない状況です。「女性活躍度調査」においても、回答企業数は増えたものの、上場企業全体に占める割合は毎年10%台にとどまっており、より多くの日本企業が女性活躍推進に注力し、日本企業全体での取組を加速することが重要です。

市場別アンケート回答数



	発送企業数	東証一部	東証二部	マザーズ	JASDAQ	回答企業数	東証一部	東証二部	マザーズ	JASDAQ	回答率
平成27年度	3,455	1,894	540	216	805	382	327	14	9	32	11.1%
平成28年度	3,505	1,973	538	231	763	489	400	32	17	40	14.0%
平成29年度	3,547	2,032	527	242	746	451	410	21	6	14	12.7%
平成30年度	3,607	2,111	504	264	728	522	464	22	11	25	14.5%
令和元年度	3,643	2,152	483	298	710	554	483	24	23	24	15.2%
令和2年度	3,688	2,177	481	329	701	494	433	21	13	27	13.4%
令和3年度	3,738	2,183	469	393	693	538	486	20	13	19	14.4%

## ■「女性活躍度調査」回答企業、投資家の声

このような状況を受けて、ステークホルダーの実態を把握すべく、これまで複数回調査回答のあった企業や機関投資家へ任意のヒアリングを実施しました。

「女性活躍度調査」が果たしてきた役割として、女性活躍推進は売上額のような定量的な目標を

設定しにくい取組であるが、会社として「なでしこ銘柄」を女性活躍推進における目標としてきた（情報通信業 A 社）、社内の取組を定期的に点検し、次の一手を考えるきっかけになっていて、調査の設問を今後のヒントとして活用している（建設業 B 社、陸運業 C 社）、等の声が寄せられました。

一方で、現在の調査形式について、回答にかかる負担が大きいとの複数企業の反応がありました。

今後のなでしこ銘柄に期待する点として、企業からは、それぞれの経営戦略や企業自身が考えるストーリーとの関係性を評価してもらえるとよい（A 社）、情報開示ではコンシステンシー（一貫性）を重要視しているため、経営戦略の変化やその中での女性活躍推進のストーリーを合わせて発信できるとよい（製造業 D 社）、といった声が寄せられました。

一方、投資家からは、企業は女性活躍を含むダイバーシティ推進について、成長戦略としての価値を認識すべき、取締役会に一人も女性がいない企業が、女性向け商品を開発しているのはおかしい、といった指摘や、自社の経営戦略に応じて定量指標をモニタリングしながら、その裏付けとして定性情報を補って、国内のみならず国外にも視野を広げて市場に説明していく重要性が今後高まっていくのではないかと、社外取締役だけではなく女性の社内取締役も重要、といった見解が示されました。

## ■今後の「なでしこ銘柄」

これまでの「なでしこ銘柄」及び「女性活躍度調査」を見ると、多くの日本企業が着実に取組を重ね、実際に女性取締役比率や管理職比率といった女性活躍推進の成果を出していることが分かりました。

他方、事業開始当時から国内外の情勢や企業の認識も変わりゆく中、今後の女性活躍推進には、女性比率といった数値や取組の多寡だけではなく、個社の経営戦略に連動した取組を促進していくことが重要になるといえます。

具体的には、各社の経営戦略において女性活躍推進がなぜ不可欠で、何を実現したいのか、企業が目指すビジネスモデルを支える人物像は何か、それに向けてどのように取り組み、どのような結果を出し、対外的に示すのか、今後の課題とアクションは何か、といった、一貫性を持った各社のストーリーの見える化、より効果的な国内外への情報発信が必要です。

令和 2 年 9 月の「持続的な企業価値の向上と人的資本に関する研究会報告書」では、経営戦略と密接に結びついた人材戦略の必要性が指摘され、「非財務情報開示基準に関する研究会」においても、人的資本情報と価値創造プロセスのリンケージや、指標（KPI）のみならず定性情報を補って理解を深めることが推奨されています。

これまでの「なでしこ銘柄」は、取組の多寡に応じた選定となっていました。これは、調査開始当時の日本企業の実態に即して、まずは取組促進に注力するもので、一定の成果を出してきましたが、前述の個社の経営戦略との結びつきという点では必ずしも明確な繋がりを求めてきませんでした。

また、昨今の情報開示へのニーズが高まる中で、従来の調査回答結果は、選定銘柄の一部指標を除いて非公表であったため、情報開示を促進する施策としても課題が見えてきました。

ここまで積み上げてきた実績を土台として、「なでしこ銘柄」への参加インセンティブや調査回答負荷について振り返りと継続的な改善を実施しつつ、国内外の動向変化への適応を促進し、より企業の経営戦略に沿った女性活躍を促進できる事業としての進化を目指していきます。

## Ⅱ . 令和3年度「なでしこ銘柄」について

### 1. 令和3年度「なでしこ銘柄」のコンセプト

経済産業省では、平成 29 年 3 月に「ダイバーシティ2.0 行動ガイドライン」<sup>25</sup> を発表しました。

同ガイドラインでは、女性をはじめとする多様な属性の違いを活かし、個々の人材の能力を最大限引き出すことにより、付加価値を生み出し続ける企業を目指して、全社的かつ継続的に進めていく経営上の取組を“ダイバーシティ2.0”と定義し、その実践のための具体的なアクションをとりまとめました。

その後「コーポレートガバナンス・コード」の改訂（平成 30 年 6 月）や資本市場におけるジェンダー要素を含む ESG 投融資が加速する中、「ガバナンスの改革」がダイバーシティの推進に関する重要な要素として幅広く認識されました。こうした流れを受けて経済産業省は、平成 30 年 6 月に、以下のとおり同ガイドラインの改訂を行いました。

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 (改訂による追記を下線で表示)	
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	構成員のジェンダーや国際性の面を含む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全社的な環境・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。

その他、女性活躍に関する取組は進みながらも、「選定枠」の制約により銘柄に選定されない企業が発生しうる状況に対応し、各社の意欲喚起とともに全体の水準向上を図るべく、令和元年度に選定枠の考え方を見直し、今年度も見直し後の仕組みを踏襲しています。具体的には、従来採用していた各業種のスコア 1 位企業（相対的に企業数が多い業種は 2 位企業まで）に加え、各業種において「1 位企業スコアの 85%以上かつ全体順位上位 15%程度以上」の企業についても「なでしこ銘柄」として選定することとしました。こうした基準の見直しにより、「なでしこ銘柄」の対象となる企業の裾野拡大を図っております。

25 「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」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（当時）

さらに、今年度調査では、第5次男女共同参画基本計画（令和2年12月閣議決定）にて経済分野における課題として「女性の採用から管理職・役員へのパイプラインの構築が途上であること」が挙げられたことを踏まえ、本調査において既存設問「各職階の女性比率」に加え、新たに「昇進における男女比率」を測る項目を設定しました。今年度は、銘柄選定に係る採点対象ではないものの、各企業における実態把握の機会としての活用を想定しました。

## 2. 令和3年度「なでしこ銘柄」「準なでしこ」選定方法

「なでしこ銘柄」「準なでしこ」は、東京証券取引所に上場する全ての企業（東証一部、東証二部、マザーズ、JASDAQ 及び外国株）を対象に選定を行います。

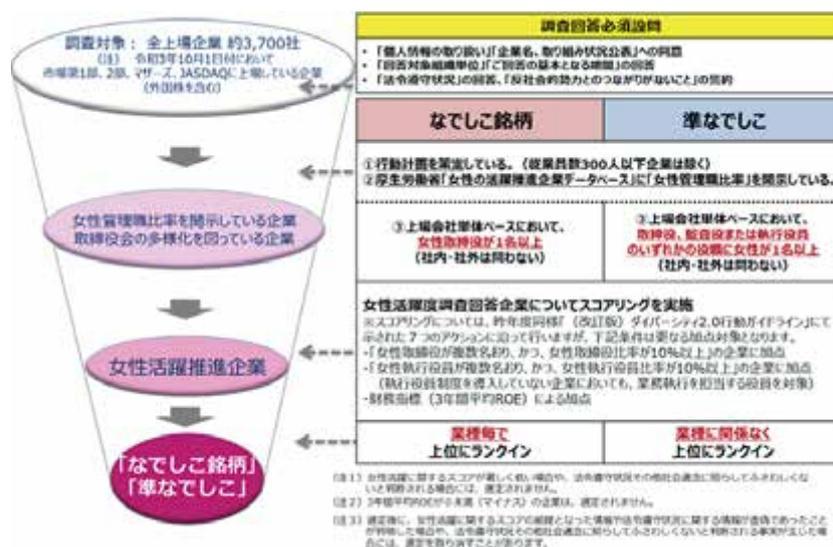
スクリーニング要件は、昨年度と同様に、①女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）に基づく行動計画を策定していること（従業員数 300 人以下の企業を除く）、②厚生労働省の「女性の活躍推進企業データベース」に「女性管理職比率」を開示していること、加えて、③「なでしこ銘柄」においては女性取締役が1名以上いること、「準なでしこ」においては取締役、監査役または執行役員いずれかの役職に女性が1名以上いることの3点としました。

なお、執行役員制度を導入していない企業については、業務執行を担当する役員に相当する役職者を認めることとしています。

これらのスクリーニング要件を満たした企業について、「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>26</sup>を経て、業種ごとに上位にランクインした企業<sup>27</sup>を「なでしこ銘柄」として選定するとともに、全体順位上位 15%程度以上のスコアのうち、「なでしこ銘柄」として選定されなかった企業を、業種を問わず「準なでしこ」として選定しました。

スコアリング手法は、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』選定基準等検討委員会」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4 令和3年度「なでしこ銘柄」「準なでしこ」選定の主な流れ



26 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 前述のコンセプトに記載のとおり、各業種スコア 1 位企業（相対的に企業数が多い業種は 2 位企業まで）に加え、各業種において「1 位企業スコアの 85%以上かつ全体順位上位 15%程度以上」の企業。

### 3. 業種区分

下表のとおり、27の業種区分ごとに「なでしこ銘柄」を選定しています。選定枠については、原則1業種1枠としますが、相対的に企業数が多い業種については予め2枠が設定されています。今年度は、前述のとおり、予め設定された選定枠に該当する企業に加え、当該業種の最上位企業とのスコア差が肉迫しており、かつ全体順位が上位である企業（1位企業スコアの85%以上かつ全体順位上位15%程度以上）も「なでしこ銘柄」として選定される仕組みであるため、スコアリング結果によって、実際の選定企業数が異なります。

なお、業種区分を見直す場合は、企業数のバランス等を考慮した上で「『なでしこ銘柄』選定基準等検討委員会」で審議しています。

業種	基準となる選定枠
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

#### 4. 女性活躍に関するスコアリングの枠組み

『なでしこ銘柄』選定基準等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、「(改訂版) 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と開示の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、高い水準で取組む企業が評価される枠組みとしました。

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5 スコアリングの枠組み

⑦労働市場・資本市場への情報開示と対話	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> </ul>
	②推進体制の構築	<ul style="list-style-type: none"> <li>経営レベルでの推進体制の構築</li> <li>事業部門との連携</li> <li>経営幹部への評価</li> </ul>
	③ガバナンス改革	<ul style="list-style-type: none"> <li>取締役会の監督機能の向上</li> <li>多様な人材の取締役・監査役登用</li> <li>取締役会における取組の監督と推進</li> </ul>
	④全社的な環境・ルールの整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>人事制度の見直し</li> <li>働き方改革</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</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</li> </ul>
ROE 加点		<ul style="list-style-type: none"> <li>3年間平均 ROE の値に応じて加点</li> </ul>

## 5. スケジュール・委員名簿

### ■実施スケジュール

令和3年9月3日	「なでしこ銘柄」選定基準等検討委員会開催（オンライン会議）
令和3年10月11日～11月12日	「『なでしこ銘柄』選定に関する『女性活躍度調査』」の実施
令和3年10月13日～11月12日	「なでしこ銘柄」選定基準説明会（WEB 動画公開）
令和3年11月～令和4年2月	スコアリングの実施、銘柄の選定作業 等
令和4年3月22日	令和3年度「なでしこ銘柄・準なでしこ」発表

### ■「なでしこ銘柄」選定基準等検討委員会名簿（○：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 チーフ・コーポレート・ガバナンス・オフィサー 執行役員統括部長
加々美 光子	加々美法律事務所 弁護士
○北川 哲雄	青山学院大学 名誉教授 東京都立大学 特任教授
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 シブサワ・アンド・カンパニー株式会社 代表取締役
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 ボードルーム・レビュー・ジャパン株式会社 代表取締役
野村 浩子	東京家政学院大学 特別招聘教授 東京都公立大学法人 監事
キャシー松井	MPOWER Partners ゼネラル・パートナー
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、EY 新日本有限責任監査法人、 株式会社日経リサーチ

五十音順・敬称略  
令和4年3月現在

## 6. 「なでしこ銘柄」のロゴマーク

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。



〈「なでしこ銘柄」ロゴマーク〉



〈「準なでしこ」ロゴマーク〉

## 7. 「『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	3,738 社（令和 3 年 10 月 1 日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	538 社（回答率 14.4%）

### ■市場区分別の回答率

上場区分	発送企業数	回答企業数	回答率
東証一部	2183 社	486 社	22.3%
東証二部	469 社	20 社	4.3%
マザーズ	393 社	13 社	3.3%
JASDAQ	693 社	19 社	2.7%
総計	3738 社	538 社	14.4%
主要株式指数	発送企業数	回答企業数	回答率
JPX 日経 400	400 社	199 社	49.8%

なお、調査回答企業のうち、「なでしこチャレンジ企業」リストとして社名の掲載に同意のあった企業の一覧は、末尾に掲載しています。

## 8. リーダー層における女性の登用

女性活躍度調査の各調査項目における全回答企業の平均値は下記のとおりです。

これらの集計データは、企業が回答の際に設定している回答範囲企業ベースでの比率を示しています。そのため、企業に応じて一部もしくは全ての連結子会社が含まれます。

項目名	比率	項目名	比率
女性取締役比率	11.0%	離職者に占める女性比率	31.0%
女性社内取締役比率	3.3%	女性採用比率（新卒）	35.7%
女性監査役比率	12.8%	女性採用比率（中途）	29.5%
女性執行役員比率（相当職含む）	4.5%	女性管理職比率	9.4%
女性雇用比率（女性正社員登用比率）	27.2%	新規管理職に占める女性比率	15.8%
正社員の平均勤続年数男女差	3.1年		

令和2年12月に閣議決定された「第5次男女共同参画基本計画」において示された、各役職における女性比率の目標に対し、全回答企業の平均値は下記のとおりです。上記と同様、回答範囲企業ベースでの比率の平均値を示しています。

各役職における女性比率		
役職名	令和3年度回答企業平均実績値	2025年政府目標値
役員	7.9%	12% <sup>28</sup>
部長相当職	5.1%	12%
課長相当職	10.7%	18%
係長相当職	20.9%	30%

(参考)

内閣府 第5次男女共同参画基本計画～すべての女性が輝く令和の社会へ～（令和2年12月25日閣議決定）[https://www.gender.go.jp/about\\_danjo/basic\\_plans/5th/index.html](https://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/5th/index.html)

内閣府 第5次男女共同参画基本計画における女性の登用・採用に関する成果目標一覧（全58項目）[https://www.gender.go.jp/about\\_danjo/basic\\_plans/5th/pdf/2-2\\_mokuhyo.pdf](https://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/5th/pdf/2-2_mokuhyo.pdf)

28 2022年目標。5次計画の中間年フォローアップの際に、市場再編後の目標を設定予定。

## 9. 令和3年度「なでしこ銘柄」「準なでしこ」の選定結果

令和3年度「なでしこ銘柄」として、50社を選定しました。また、「準なでしこ」として15社を選定しました。選定された企業は以下のとおりです。

### ■ 令和3年度「なでしこ銘柄」「準なでしこ」選定企業一覧（「なでしこ銘柄」「準なでしこ」のそれぞれにおいて証券コード順に記載）

※選定経歴について、「なでしこ銘柄」に選定された企業は「●」、準なでしこに選定された企業は「●」を付しています。

＜水産・農林業、食料品＞														
証券コード	企業名	市場区分	選定経歴									令和3年 なでしこ 銘柄	令和3年 準 なでしこ	
			H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2			
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	キリン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						●	●	●	●	●	●	
1332	日本水産株式会社	東証一部												●
2914	日本たばこ産業株式会社	東証一部				●				●	●			●

＜鉱業、石油・石炭製品＞														
証券コード	企業名	市場区分	選定経歴									令和3年 なでしこ 銘柄	令和3年 準 なでしこ	
			H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2			
5021	コスモエネルギーホールディングス株式会社	東証一部										●	●	

＜建設業＞														
証券コード	企業名	市場区分	選定経歴									令和3年 なでしこ 銘柄	令和3年 準 なでしこ	
			H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2			
1808	株式会社長谷工コーポレーション	東証一部										●		
1878	大東建託株式会社	東証一部										●		
1951	エクシオグループ株式会社	東証一部									●	●		●

<繊維製品>

証券コード	企業名	市場区分	選定経歴									令和3年 なでしこ 銘柄	令和3年 準 なでしこ
			H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2		
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	選定経歴									令和3年 なでしこ 銘柄	令和3年 準 なでしこ
			H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2		
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	選定経歴									令和3年 なでしこ 銘柄	令和3年 準 なでしこ
			H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2		
4183	三井化学株式会社	東証一部								●	●	●	●
4631	DIC 株式会社	東証一部								●	●	●	●
4911	株式会社資生堂	東証一部									●	●	●
4922	株式会社コーセー	東証一部									●	●	
4204	積水化学工業株式会社	東証一部					●	●		●	●		●

<医薬品>

証券コード	企業名	市場区分	選定経歴									令和3年 なでしこ 銘柄	令和3年 準 なでしこ
			H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2		
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	選定経歴									令和3年 なでしこ 銘柄	令和3年 準 なでしこ
			H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2		
5334	日本特殊陶業株式会社	東証一部					●			●		●	

<鉄鋼>

証券コード	企業名	市場区分	選定経歴									令和3年 なでしこ 銘柄	令和3年 準 なでしこ
			H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2		
5602	株式会社栗本鐵工所	東証一部										●	

＜非鉄金属＞														
証券コード	企業名	市場区分	選定経歴									令和3年 なでしこ 銘柄	令和3年 準 なでしこ	
			H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2			
5802	住友電気工業株式会社	東証一部					●			●		●	●	

＜金属製品＞														
証券コード	企業名	市場区分	選定経歴									令和3年 なでしこ 銘柄	令和3年 準 なでしこ	
			H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2			
5957	日東精工株式会社	東証一部											●	

＜機械＞														
証券コード	企業名	市場区分	選定経歴									令和3年 なでしこ 銘柄	令和3年 準 なでしこ	
			H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2			
6289	株式会社技研製作所	東証一部											●	
6471	日本精工株式会社	東証一部									●	●	●	

＜電気機器＞														
証券コード	企業名	市場区分	選定経歴									令和3年 なでしこ 銘柄	令和3年 準 なでしこ	
			H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2			
6594	日本電産株式会社	東証一部								●		●	●	
6645	オムロン株式会社	東証一部						●	●	●	●	●	●	
6674	株式会社 ジーエス・ユアサ コーポレーション	東証一部											●	
6504	富士電機株式会社	東証一部				●	●	●		●				●
6856	株式会社堀場製作所	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	選定経歴									令和3年 なでしこ 銘柄	令和3年 準 なでしこ	
			H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2			
7259	株式会社アイシン	東証一部										●	●	●

＜精密機器＞														
証券コード	企業名	市場区分	選定経歴									令和3年 なでしこ 銘柄	令和3年 準 なでしこ	
			H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2			
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	選定経歴									令和3年 なでしこ 銘柄	令和3年 準 なでしこ		
			H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2				
7911	凸版印刷株式会社	東証一部										●	●	●	
7912	大日本印刷株式会社	東証一部								●	●	●	●	●	

＜電気・ガス業＞															
証券コード	企業名	市場区分	選定経歴									令和3年 なでしこ 銘柄	令和3年 準 なでしこ		
			H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2				
9532	大阪瓦斯株式会社	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	選定経歴									令和3年 なでしこ 銘柄	令和3年 準 なでしこ		
			H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2				
9005	東急株式会社	東証一部	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●		

＜海運業、空運業＞															
証券コード	企業名	市場区分	選定経歴									令和3年 なでしこ 銘柄	令和3年 準 なでしこ		
			H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2				
9104	株式会社商船三井	東証一部										●	●		

＜情報・通信業＞															
証券コード	企業名	市場区分	選定経歴									令和3年 なでしこ 銘柄	令和3年 準 なでしこ		
			H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2				
4307	株式会社野村総合研究所	東証一部					●	●	●	●	●	●	●		
4739	伊藤忠テクノソリューションズ株式会社	東証一部								●	●	●	●		
8056	日本ユニシス株式会社	東証一部								●	●	●	●		
9613	株式会社エヌ・ティ・ティ・データ	東証一部					●			●	●	●	●		
9719	SCSK 株式会社	東証一部			●	●	●	●	●	●	●	●	●		
3626	TIS 株式会社	東証一部													●
9749	富士ソフト株式会社	東証一部													●

＜卸売業＞													
証券コード	企業名	市場区分	選定経歴									令和3年 なでしこ 銘柄	令和3年 準 なでしこ
			H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2		
2768	双日株式会社	東証一部					●	●	●	●	●	●	
8001	伊藤忠商事株式会社	東証一部				●						●	
8015	豊田通商株式会社	東証一部	●										●
8031	三井物産株式会社	東証一部			●	●	●	●	●	●	●		●

＜小売業＞													
証券コード	企業名	市場区分	選定経歴									令和3年 なでしこ 銘柄	令和3年 準 なでしこ
			H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2		
2685	株式会社アダストリア	東証一部									●	●	
3086	J. フロントリテイリング株式会社	東証一部								●	●	●	
8252	株式会社丸井グループ	東証一部						●	●	●	●	●	

＜銀行業＞													
証券コード	企業名	市場区分	選定経歴									令和3年 なでしこ 銘柄	令和3年 準 なでしこ
			H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2		
7182	株式会社ゆうちょ銀行	東証一部										●	
8303	株式会社新生銀行	東証一部									●	●	
8308	株式会社りそなホールディングス	東証一部			●	●	●		●			●	
8316	株式会社三井住友フィナンシャルグループ	東証一部	●		●		●		●	●		●	
8331	株式会社千葉銀行	東証一部						●	●	●	●	●	
8306	株式会社三菱UFJ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	選定経歴									令和3年 なでしこ 銘柄	令和3年 準 なでしこ
			H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2		
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	選定経歴									令和3年 なでしこ 銘柄	令和3年 準 なでしこ		
			H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2				
8725	MS&ADインシュアランスグループホールディングス株式会社	東証一部									●	●	●	●	
8439	東京センチュリー株式会社	東証一部					●			●	●	●			●
8566	リコーリース株式会社	東証一部				●									●
8630	SOMPOホールディングス株式会社	東証一部						●	●	●	●				●
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	選定経歴									令和3年 なでしこ 銘柄	令和3年 準 なでしこ		
			H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2				
8801	三井不動産株式会社	東証一部											●		

**<サービス業>**

証券コード	企業名	市場区分	選定経歴									令和3年 なでしこ 銘柄	令和3年 準 なでしこ		
			H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2				
2168	株式会社パソナグループ	東証一部									●		●		
2395	株式会社新日本科学	東証一部											●		

## 10. 「なでしこ銘柄」「準なでしこ」選定企業取組紹介についての留意事項

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（以下、「女性活躍度調査」）の回答を基に整理しています。そのため、時点や定義の違い等により、各社が公表している数値等と異なる場合があります。また、回答が無かった事項等については「－」としています。

なお、「取組のポイント」では、選定企業が女性活躍推進に向けた「特徴的な取組」や「特に力を入れた取組」等を紹介しています。

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。

### ◆「女性活躍度調査」の回答対象企業範囲

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

- ・ 持株会社を含む国内グループ主要企業の合算で回答
- ・ 国内の全連結グループ企業で回答

※ただし、【取締役・監査役・執行役員】の実績については、上場会社単体ベースとなります。

### ◆回答期間の範囲

指定がない場合、原則として回答期間は令和2年度を対象としています。なお、一部ガバナンスや取組に関する情報は回答時点までを対象範囲としています。

### ◆回答対象・エリア

回答対象エリア（地域）としては、日本国内を対象としています。

### ◆偏差値

調査回答企業全 538 社の取組・開示状況を得点化し、側面ごとに偏差値を算出したものです。「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を示しています。

### ◆経営におけるダイバーシティの取組の監督や推進

「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。

Q9. 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組の監督や推進をしていますか。（複数回答可）

### ◆実績の数値

- ・ 「女性活躍度調査」の取組状況で紹介している「各制度の実績値」は、小数第一位までで聴取。小数第二位まで算出している企業は、小数第二位を四捨五入した値を回答。
- ・ 女性取締役及び女性管理職について、それぞれ目標年度と目標値を記載しています。目標単位は、人数もしくは比率で掲載しています。なお、「目標人数」と「目標比率」の両方の回答があった場合には「比率」のみを掲載しています。
- ・ 女性比率は、各社が回答した全数及び女性の実績値を基に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。

## 11. 令和3年度「なでしこ銘柄」選定企業取組紹介

---

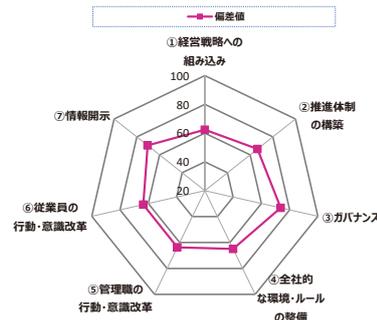
カルビー株式会社	35	大日本印刷株式会社	48
アサヒグループホールディングス株式会社	35	大阪瓦斯株式会社	48
キリンホールディングス株式会社	36	東急株式会社	49
味の素株式会社	36	株式会社商船三井	49
コスモエネルギーホールディングス株式会社	37	株式会社野村総合研究所	50
株式会社長谷工コーポレーション	37	伊藤忠テクノソリューションズ株式会社	50
大東建託株式会社	38	日本ユニシス株式会社	51
帝人株式会社	38	株式会社エヌ・ティ・ティ・データ	51
王子ホールディングス株式会社	39	SCSK株式会社	52
三井化学株式会社	39	双日株式会社	52
DIC株式会社	40	伊藤忠商事株式会社	53
株式会社資生堂	40	株式会社アダストリア	53
株式会社コーセー	41	J. フロントリテイリング株式会社	54
中外製薬株式会社	41	株式会社丸井グループ	54
日本特殊陶業株式会社	42	株式会社ゆうちょ銀行	55
株式会社栗本鐵工所	42	株式会社新生銀行	55
住友電気工業株式会社	43	株式会社りそなホールディングス	56
日東精工株式会社	43	株式会社三井住友フィナンシャルグループ	56
株式会社技研製作所	44	株式会社千葉銀行	57
日本精工株式会社	44	株式会社大和証券グループ本社	57
日本電産株式会社	45	MS&ADインシュアランスグループホールディングス株式会社	58
オムロン株式会社	45	三井不動産株式会社	58
株式会社ジーエス・ユアサ コーポレーション	46	株式会社パナソニックグループ	59
株式会社アイシン	46	株式会社新日本科学	59
株式会社島津製作所	47		
凸版印刷株式会社	47		

業種	証券コード	企業名	
水産・農林、食料品	2229	カルビー株式会社	
<b>取組のポイント</b> <small>(選定企業メッセージ)</small>		女性社員の昇進意欲向上、管理職登用向上の取組として、人事・D&I部門と各組織で役割分担・連携し、管理職候補者に対して、①業務のスキルアップとリーダー経験等の機会創出・実践、②管理職やキャリアアップを目指すマインド醸成、③配置・ローテーションを行い、計画的な管理職候補者育成に取り組んでいる。また、候補者が継続的に高いマインドを維持、向上しチャレンジしていくために、候補者同士のネットワークの場を設け、組織や業務の中では得られない交流、情報交換を行っている。	

※実績値及び目標値は、企業からご回答の数値をそのまま掲載しております。

● **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	62.4	55.6
②推進体制の構築	66.5	55.7
③ガバナンス	73.7	56.9
④全社的な環境・ルールの整備	64.9	55.5
⑤管理職の行動・意識改革	63.7	55.2
⑥従業員の行動・意識改革	63.6	55.4
⑦情報開示	70.5	54.2



● **正社員の実績値** ※回答対象エリアは日本国内。回答企業範囲は企業ごとに異なります。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	1,841人	48人	64人
女性	708人	17人	16人
女性比率	38.5%	35.4%	25.0%

● **各制度の実績値**

平均勤続年数	男性	15.2年	年次有給休暇	取得率	67.8%
女性	14.4年	23.7%	平均取得日数	13.8時間	
男性育児休業(※1)	取得率	65.1日	独自の育児休暇制度	有	
女性	平均取得日数				

(※1) 今年度、男性育児休業の「取得率」「平均取得日数」は企業独自の育児を目的とした休暇制度を含む。

● **取締役の実績値**

	取締役(※2)	
	全数	社内取締役(※2)
全数	8人	3人
女性	2人	0人
女性比率	25.0%	0.0%

【女性取締役比率(または数)目標】(※3)	
目標年度	目標
2030年	30%

● **監査役・執行役員・管理職の実績値**

	監査役(※2)	執行役員(※2) (相当含む)	管理職
	全数	3人	27人
女性	1人	5人	61人
女性比率	33.3%	18.5%	20.4%

【女性管理職比率(または数)目標】(※3)	
目標年度	目標
2023年	30%

(※3) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)項目は上場会社単位ベースの値で回答。カルビー

● **経営におけるダイバーシティの取組の監督や推進**

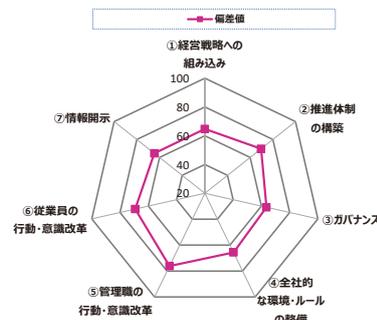
ダイバーシティに関する計画や実施状況を取締役会における「報告事項」としている	●
取締役会において、決議事項・報告事項とは別のディスカッションテーマとして、ダイバーシティの課題、取組等について議論している	●
取締役会において、ダイバーシティをステークホルダーに対する「公約」と位置付け、取組の計画や実績を社内外に公表している	●
社外取締役がダイバーシティの推進役を担っており、ダイバーシティの取組に対する評価・指摘を受けている	●
取締役への評価項目に、ダイバーシティに関連する取組や成果を入れている	●
その他	●

業種	証券コード	企業名	
水産・農林、食料品	2502	アサヒグループホールディングス株式会社	
<b>取組のポイント</b> <small>(選定企業メッセージ)</small>		新しく策定したグローバル全体での人事基本指針「People Statement」の中で、「DE&I」を社の1つに加え、DE&Iステートメントを策定した。2030年までの上級管理職の女性比率をKPIとして定めた。DE&Iの理解促進のため、国内各社の役員を対象に勉強会を実施し、社外有識者とのパネルディスカッションを行った。また、主要会社の新任ライン長を対象にアンコンジャスバイアス研修を実施した。一般女性社員に対しては、「仕事と育児の両立イベント」を開催し、育児をしながら働いている管理職(男女)との対話セッションを実施した。	

※実績値及び目標値は、企業からご回答の数値をそのまま掲載しております。

● **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	64.7	55.6
②推進体制の構築	69.6	55.7
③ガバナンス	63.6	56.9
④全社的な環境・ルールの整備	65.6	55.5
⑤管理職の行動・意識改革	76.2	55.2
⑥従業員の行動・意識改革	69.3	55.4
⑦情報開示	64.6	54.2



● **正社員の実績値** ※回答対象エリアは日本国内。回答企業範囲は企業ごとに異なります。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	7,124人	204人	57人
女性	1,239人	45人	6人
女性比率	17.4%	22.1%	10.5%

● **各制度の実績値**

平均勤続年数	男性	14.3年	年次有給休暇	取得率	60.7%
女性	12.6年	62.5%	平均取得日数	19.1時間	
男性育児休業(※1)	取得率	5.5日	独自の育児休暇制度	有	
女性	平均取得日数				

(※1) 今年度、男性育児休業の「取得率」「平均取得日数」は企業独自の育児を目的とした休暇制度を含む。

● **取締役の実績値**

	取締役(※2)	
	全数	社内取締役(※2)
全数	8人	5人
女性	1人	0人
女性比率	12.5%	0.0%

【女性取締役比率(または数)目標】(※3)	
目標年度	目標
2021年	2人

● **監査役・執行役員・管理職の実績値**

	監査役(※2)	執行役員(※2) (相当含む)	管理職
	全数	5人	24人
女性	2人	0人	254人
女性比率	40.0%	0.0%	9.5%

【女性管理職比率(または数)目標】(※3)	
目標年度	目標
2030年	40%

(※3) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)項目は上場会社単位ベースの値で回答。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

● **経営におけるダイバーシティの取組の監督や推進**

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	●
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、取組等について議論している	●
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、取組の計画や実績を社内外に公表している	●
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組に対する評価・指摘を受けている	●
取締役への評価項目に、ダイバーシティに関連する取組や成果を入れている	●
その他	●

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



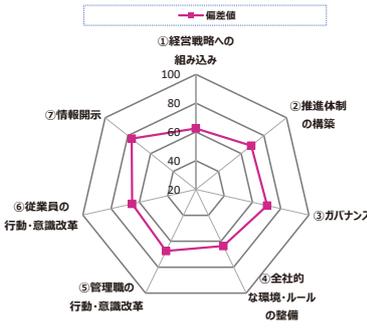
**取組のポイント**  
(選定企業メッセージ)

弊社では「早回しのキャリア形成」を実施している。これは、例えば女性社員などが、早目に少し難易度の高いチャレンジングな仕事を経験することで、早期に得意領域を持ち、出産後に自信を持って復帰しやすくなる仕組みで、本人だけでなく職場にとっても、力のある社員が育休から戻ってくる安心感につながっており、女性活躍推進に寄与している。

※実績値及び目標値は、企業から回答の数値をそのまま掲載しております。

●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	62.4	55.6
②推進体制の構築	68.8	55.7
③ガバナンス	70.5	56.9
④全社的な環境・ルールを整備	63.7	55.5
⑤管理職の行動・意識改革	67.5	55.2
⑥従業員の行動・意識改革	65.1	55.4
⑦情報開示	76.6	54.2



●正社員の実績値 ※回答対象エリアは日本国内、回答企業範囲は企業ごと異なります。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	3,272人	134人	69人
女性	1,017人	50人	13人
女性比率	27.3%	37.3%	18.8%

●各制度の実績値

平均勤続年数	男性	17.6年	年次有給休暇	取得率	67.1%
女性	17.5年	49.0%	平均取得日数	10.8時間	
男性育児休業(※1)	取得率	49.0%	平均法定外労働時間/月	10.8時間	
女性	平均取得日数	9.1日	独自の育児休業制度	有	

(※1) 今年度、男性育児休業の取得率「平均取得日数」は企業独自の育児を目的とした休暇制度を含む。

●取締役の実績値

	取締役(※2)	
	取締役(※2)	社内取締役(※2)
全数	12人	5人
女性	2人	0人
女性比率	16.7%	0.0%

【女性取締役比率(または数)目標】(※3)

目標年度	目標
2022年	2人

●経営におけるダイバーシティの取組の監督や推進

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	●
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、取組等について議論している	●
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、取組の計画や実績を社内外に公表している	●
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組に対する評価・指摘を受けている	●
取締役への評価項目に、ダイバーシティに関連する取組や成果を入れている	●
その他	

●監査役・執行役員・管理職の実績値

	監査役(※2)	執行役員(※2)(相当含む)	管理職
女性	2人	2人	83人
女性比率	40.0%	8.3%	6.2%

【女性管理職比率(または数)目標】(※3)

目標年度	目標
2021年	12%

(※3) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)項目は上場会社単位ベースの値で回答。  
キリンホールディングス、キリンビール

業種	証券コード	企業名
水産・農林、食料品	2802	味の素株式会社



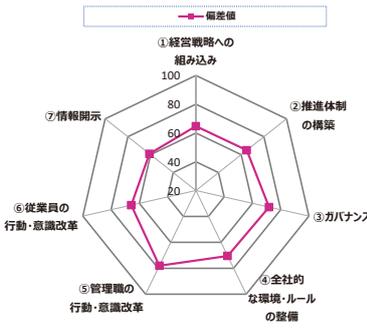
**取組のポイント**  
(選定企業メッセージ)

働き方改革とD&I推進を両輪で進めている。女性キャリア支援の「AjiPanna Academy」の取組単独で成果がでるものとは考えておらず、「働き方改革(働く時間と場所の柔軟性向上)」による誰もが働きやすくなること、全社員向けの「アンコンシャス・バイアス研修」による組織風土づくり、パートナーを含めた家庭でのチーム作りを支援する「仕事と家庭の両立支援セミナー」を通じ、社員一人ひとりが自身に必要な制度や仕組みを活用し「組み合わせる」ことで働きがいを向上させ、社員も会社も最大限の成長を得られることを目指している。

※実績値及び目標値は、企業から回答の数値をそのまま掲載しております。

●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	64.7	55.6
②推進体制の構築	64.9	55.7
③ガバナンス	71.8	56.9
④全社的な環境・ルールを整備	70.5	55.5
⑤管理職の行動・意識改革	78.1	55.2
⑥従業員の行動・意識改革	65.7	55.4
⑦情報開示	61.0	54.2



●正社員の実績値 ※回答対象エリアは日本国内、回答企業範囲は企業ごと異なります。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	3,184人	47人	26人
女性	1,007人	18人	5人
女性比率	31.6%	38.3%	19.2%

●各制度の実績値

平均勤続年数	男性	20.9年	年次有給休暇	取得率	75.1%
女性	18.4年	34.5%	平均取得日数 <td>6.3時間</td> <td></td>	6.3時間	
男性育児休業(※1)	取得率	34.5%	平均法定外労働時間/月	6.3時間	
女性	平均取得日数	12.0日	独自の育児休業制度	有	

(※1) 今年度、男性育児休業の取得率「平均取得日数」は企業独自の育児を目的とした休暇制度を含む。

●取締役の実績値

	取締役(※2)	
	取締役(※2)	社内取締役(※2)
全数	11人	5人
女性	3人	1人
女性比率	27.3%	20.0%

【女性取締役比率(または数)目標】(※3)

目標年度	目標
2030年	30%

●経営におけるダイバーシティの取組の監督や推進

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	●
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、取組等について議論している	●
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、取組の計画や実績を社内外に公表している	●
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組に対する評価・指摘を受けている	●
取締役への評価項目に、ダイバーシティに関連する取組や成果を入れている	●
その他	

●監査役・執行役員・管理職の実績値

	監査役(※2)	執行役員(※2)(相当含む)	管理職
女性	-	1人	113人
女性比率	-	6.7%	11.4%

【女性管理職比率(または数)目標】(※3)

目標年度	目標
2030年	30%

(※3) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)項目は上場会社単位ベースの値で回答。  
味の素

業種	証券コード	企業名	
鉱業、石油・石炭製品	5021	コスモエネルギーホールディングス株式会社	

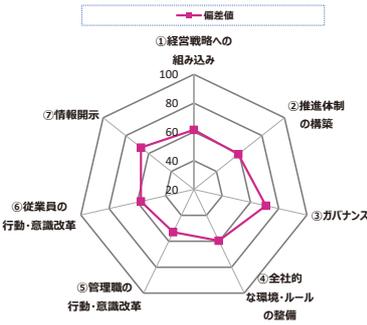
**取組のポイント**  
(選定企業メッセージ)

当社グループでは、人材を経営資本と捉え、その価値を最大限に引き出すことが重要であると認識し、人材活用方針を策定している。人材活用方針において多様な人材の活躍推進を明記し、性別等に関わらず、あらゆる従業員が公正に処遇され、能力を最大限に発揮できる環境づくりを行っている。法定以上に充実した育児と仕事の両立制度やフレックスタイム制度やテレワーク勤務制度等による時間や場所に捉われない働き方、グループ社員向け研修でダイバーシティ推進を毎年取り上げるなど男女共同参画への意識改革に取組むとともに、女性の積極的な採用、職域拡大を実施している。

※実績値及び目標値は、企業からご回答の数値をそのまま掲載しております。

●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	61.4	57.3
②推進体制の構築	59.2	53.5
③ガバナンス	71.0	54.7
④全社的な環境・ルールを整備	59.6	50.7
⑤管理職の行動・意識改革	52.9	53.7
⑥従業員の行動・意識改革	57.5	53.1
⑦情報開示	66.7	56.4



●正社員の実績値 ※回答対象エリアは日本国内、回答企業範囲は企業ごとに異なります。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	2,317人	99人	25人
女性	325人	12人	12人
女性比率	14.0%	12.1%	48.0%

●各制度の実績値

平均勤続年数	男性	17.3年	年次有給休暇平均取得日数	取得率	80.0%
男性育児休業(※1)	取得率	31.8%	平均法定外労働時間/月	17.7時間	独自の育児休業制度
	平均取得日数	32.9日			

(※1) 今年度、男性育児休業の「取得率」「平均取得日数」は企業独自の育児を目的とした休暇制度を含む。

●取締役の実績値

	取締役(※2)	
	取締役(※2)	社内取締役(※2)
全数	10人	5人
女性	2人	0人
女性比率	20.0%	0.0%

【女性取締役比率(または数)目標(※3)】

目標年度	目標
-	-

●監査役・執行役員・管理職の実績値

	監査役(※2)	執行役員(※2)(相当含む)	管理職
女性	-	3人	24人
女性比率	-	37.5%	4.0%

【女性管理職比率(または数)目標(※3)】

目標年度	目標
2022年	6%

(※3) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)項目は上場会社単位ベースの値で回答。  
コスモエネルギー開発、コスモ石油、コスモ石油マーケティング

●経営におけるダイバーシティの取組の監督や推進

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	●
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、取組等について議論している	●
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、取組の計画や実績を社内外に公表している	●
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組に対する評価・指摘を受けている	●
取締役への評価項目に、ダイバーシティに関連する取組や成果を入れている	
その他	

業種	証券コード	企業名	
建設業	1808	株式会社長谷工コーポレーション	

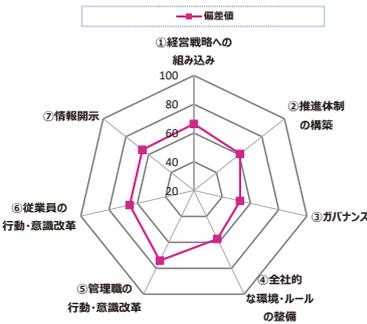
**取組のポイント**  
(選定企業メッセージ)

2019年4月よりCSR部内に女性活躍推進室を新設。2020年9月より長谷工グループCSRの取組テーマの1つである「働いていたい場所」の実現の為、女性活躍をテーマにした社内サイトをオープンさせ、社長メッセージやサポート制度、社員からの声を全社員で共有する仕組みを稼働させた。また随時、営業職・施工管理職・設計職等、職種別の女性社員の交流会も実施し、女性社員同士の繋がりを形成させ、キャリアアップや前向きな職場定着へと繋げている。

※実績値及び目標値は、企業からご回答の数値をそのまま掲載しております。

●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	66.3	51.8
②推進体制の構築	60.8	52.8
③ガバナンス	52.7	47.0
④全社的な環境・ルールを整備	57.4	48.1
⑤管理職の行動・意識改革	74.1	50.3
⑥従業員の行動・意識改革	65.4	50.1
⑦情報開示	65.5	53.8



●正社員の実績値 ※回答対象エリアは日本国内、回答企業範囲は企業ごとに異なります。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	2,437人	125人	28人
女性	357人	35人	4人
女性比率	14.6%	28.0%	14.3%

●各制度の実績値

平均勤続年数	男性	18.2年	年次有給休暇平均取得日数	取得率	64.7%
男性育児休業(※1)	取得率	41.8%	平均法定外労働時間/月	3.2日	独自の育児休業制度
	平均取得日数	3.2日			

(※1) 今年度、男性育児休業の「取得率」「平均取得日数」は企業独自の育児を目的とした休暇制度を含む。

●取締役の実績値

	取締役(※2)	
	取締役(※2)	社内取締役(※2)
全数	13人	8人
女性	1人	0人
女性比率	7.7%	0.0%

【女性取締役比率(または数)目標(※3)】

目標年度	目標
2022年	1人

●監査役・執行役員・管理職の実績値

	監査役(※2)	執行役員(※2)(相当含む)	管理職
女性	0人	0人	39人
女性比率	0.0%	0.0%	4.2%

【女性管理職比率(または数)目標(※3)】

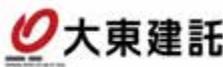
目標年度	目標
-	-

(※3) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)項目は上場会社単位ベースの値で回答。  
長谷工コーポレーション

●経営におけるダイバーシティの取組の監督や推進

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	●
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、取組等について議論している	●
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、取組の計画や実績を社内外に公表している	●
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組に対する評価・指摘を受けている	●
取締役への評価項目に、ダイバーシティに関連する取組や成果を入れている	
その他	

業種	証券コード	企業名	
建設業	1878	大東建託株式会社	

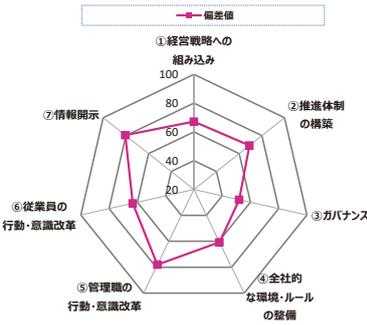
**取組のポイント**  
(選定企業メッセージ)

女性のキャリア形成支援を軸にトップダウンとボトムアップの取組を実施。■女性育成プログラムの導入：優秀な女性を見つけ出し、育成して引き上げる取組。■ダイバーシティ推進ワークショップの開催：社員の意見を反映させるため、公募メンバーによる、本社と支店、職種などの垣根を超えた取組。■女性活躍を考えるPJ『いるどLAB』の発足：女性活躍推進を柱に全従業員が活躍できる組織を目指した取組。■両立支援制度の充実：不妊治療休暇制度、子の看護休暇や時短勤務の対象年齢の引き上げ(中学校卒業まで)。

※実績値及び目標値は、企業からご回答の数値をそのまま掲載しております。

●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	67.2	51.8
②推進体制の構築	69.0	52.8
③ガバナンス	52.1	47.0
④全社的な環境・ルールを整備	60.8	48.1
⑤管理職の行動・意識改革	78.1	50.3
⑥従業員の行動・意識改革	63.3	50.1
⑦情報開示	80.5	53.8



●正社員の実績値 ※回答対象エリアは日本国内、回答企業範囲は企業ごとに異なります。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	8,467人	195人	536人
女性	1,250人	47人	96人
女性比率	14.8%	24.1%	17.9%

●各制度の実績値

平均勤続年数	男性	10.8年	年次有給休暇	取得率	76.4%
男性育児休業(※1)	取得率	114.5%	平均法定外労働時間/月	14.6時間	
	平均取得日数	5.2日	独自の育児休暇制度	有	

(※1) 今年度、男性育児休業の「取得率」「平均取得日数」は企業独自の育児を目的とした休暇制度を含む。

●取締役の実績値

	取締役(※2)	
	取締役(※2)	社内取締役(※2)
全数	11人	7人
女性	1人	0人
女性比率	9.1%	0.0%

【女性取締役比率(または数)目標】(※3)

目標年度	目標
2023年	6.7%

●監査役・執行役員・管理職の実績値

	監査役(※2)	執行役員(※2)(相当含む)	管理職
女性	0人	0人	75人
女性比率	0.0%	0.0%	4.6%

【女性管理職比率(または数)目標】(※3)

目標年度	目標
2023年	6%

(※3) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)項目は上場会社単位ベースの値で回答。大東建託

●経営におけるダイバーシティの取組の監督や推進

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	●
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、取組等について議論している	●
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、取組の計画や実績を社内外に公表している	●
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組に対する評価・指摘を受けている	●
取締役への評価項目に、ダイバーシティに関連する取組や成果を入れている	●
その他	

業種	証券コード	企業名	
繊維製品	3401	帝人株式会社	

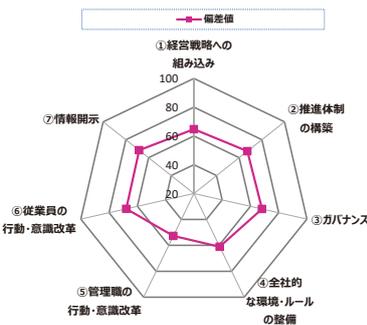
**取組のポイント**  
(選定企業メッセージ)

女性活躍を含むダイバーシティ推進を経営戦略と位置付け、特に意思決定層である女性役員の育成・登用に注力している。役員候補育成選抜研修に関して、女性比率のKPIを設定し、優秀な女性を確実に早期育成し、登用していくという仕組みを強化している。また、女性管理職の母集団を形成するため、管理職手前のハイポテンシャルな女性を「女性リーダーシップ研修」に参加させ、リーダーとしてのマインド醸成とスキル習得をさせている。

※実績値及び目標値は、企業からご回答の数値をそのまま掲載しております。

●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	64.7	50.7
②推進体制の構築	67.3	48.2
③ガバナンス	68.2	48.5
④全社的な環境・ルールを整備	61.1	53.3
⑤管理職の行動・意識改革	52.7	49.0
⑥従業員の行動・意識改革	67.9	51.9
⑦情報開示	68.3	51.4



●正社員の実績値 ※回答対象エリアは日本国内、回答企業範囲は企業ごとに異なります。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	7,319人	191人	61人
女性	1,556人	44人	18人
女性比率	21.3%	23.0%	29.5%

●各制度の実績値

平均勤続年数	男性	19.2年	年次有給休暇	取得率	73.3%
男性育児休業(※1)	取得率	24.7%	平均法定外労働時間/月	13.0時間	
	平均取得日数	5.1日	独自の育児休暇制度	有	

(※1) 今年度、男性育児休業の「取得率」「平均取得日数」は企業独自の育児を目的とした休暇制度を含む。

●取締役の実績値

	取締役(※2)	
	取締役(※2)	社内取締役(※2)
全数	10人	6人
女性	1人	0人
女性比率	10.0%	0.0%

【女性取締役比率(または数)目標】(※3)

目標年度	目標
2022年	2人

●監査役・執行役員・管理職の実績値

	監査役(※2)	執行役員(※2)(相当含む)	管理職
女性	1人	2人	126人
女性比率	20.0%	11.1%	5.2%

【女性管理職比率(または数)目標】(※3)

目標年度	目標
2022年	174人

(※3) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)項目は上場会社単位ベースの値で回答。帝人、帝人ファーマ、帝人フロンティア、インフオム

●経営におけるダイバーシティの取組の監督や推進

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	●
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、取組等について議論している	●
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、取組の計画や実績を社内外に公表している	●
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組に対する評価・指摘を受けている	●
取締役への評価項目に、ダイバーシティに関連する取組や成果を入れている	●
その他	

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

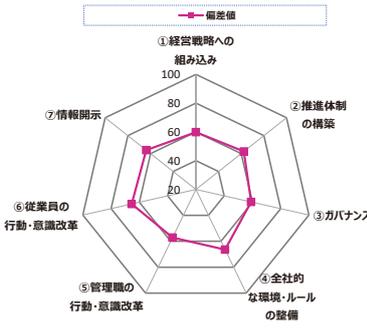


**取組のポイント**  
(選定企業メッセージ)  
・グループを横断したダイバーシティ推進方針・目的の共有、女性管理職比率目標に向けた推進計画の支援や状況確認のため、王子グループCEOが委員長を務める「ダイバーシティ推進委員会」を設置している。・上記委員会をオンライン開催とすることで、多様な人材の代表として地方工場女性幹部、外国籍社員も参加し、経営幹部と直接意見交換を行った。・オンライン研修を積極的に導入、育児・介護セミナーが遠方でも受講できるようになった。またグループ全課長層を対象にダイバーシティマネジメント研修（動画視聴）を実施し、20年度は約2,000人が受講した。

※実績値及び目標値は、企業からご回答の数値をそのまま掲載しております。

●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	59.8	52.5
②推進体制の構築	62.3	53.3
③ガバナンス	59.1	46.7
④全社的な環境・ルールを整備	66.4	48.4
⑤管理職の行動・意識改革	57.1	53.9
⑥従業員の行動・意識改革	65.4	52.3
⑦情報開示	63.8	51.4



●正社員の実績値 ※回答対象エリアは日本国内、回答企業範囲は企業ごと異なります。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	424人	17人	1人
女性	110人	10人	0人
女性比率	25.9%	58.8%	0.0%

●各制度の実績値

平均勤続年数	男性	19.0年	年次有給休暇	取得率	88.0%
女性	13.0年		平均取得日数	1.8時間	
	取得率	150.0%		平均法定外労働時間/月	1.8時間
男性育児休業(※1)	取得率	5.0日	独自の育児休業制度	有	
	平均取得日数	5.0日	独自の育児休業制度	有	

(※1) 今年度、男性育児休業の「取得率」「平均取得日数」は企業独自の育児を目的とした休暇制度を含む。

●取締役の実績値

	取締役(※2)	
	取締役(※2)	社内取締役(※2)
全数	12人	8人
女性	2人	0人
女性比率	16.7%	0.0%

【女性取締役比率（または数）目標】(※3)

目標年度	目標
2020年	1人

●経営におけるダイバーシティの取組の監督や推進

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	●
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、取組等について議論している	●
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、取組の計画や実績を社内外に公表している	●
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組に対する評価・指摘を受けている	●
取締役への評価項目に、ダイバーシティに関連する取組や成果を入れている	●
その他	●

●監査役・執行役員・管理職の実績値

	監査役(※2)	執行役員(※2) (相当含む)	管理職
女性	2人	0人	26人
女性比率	40.0%	0.0%	11.0%

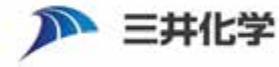
【女性管理職比率（または数）目標】(※3)

目標年度	目標
2025年	12%

(※3) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)項目は上場会社単位ベースの値で回答。  
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
化学	4183	三井化学株式会社

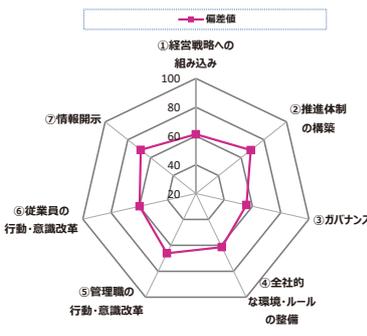


**取組のポイント**  
(選定企業メッセージ)  
当社では2020年度以降、人事権を持つ部長・役員層の教育と意識啓発に特に力を入れている。部長・役員層にアンコンジャスバイアスレベルを測定するe-ラーニング（調査）を行い、コーポレート、研究、生産技術、事業のカテゴリーごとに結果解析を行い、部門毎のアンコンジャスバイアスの特徴やその払拭のために意識すべき点について説明を行った。また、管理職候補の女性の人数が多い研究部門とコーポレート部門については、毎年全部長（部長、研究部長）に各部門の女性の育成登用計画を個別に確認し年に1回進捗を確認、遅れている場合は理由を確認し登用を促している。

※実績値及び目標値は、企業からご回答の数値をそのまま掲載しております。

●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	61.2	49.1
②推進体制の構築	68.4	49.0
③ガバナンス	55.8	49.1
④全社的な環境・ルールを整備	61.4	48.6
⑤管理職の行動・意識改革	66.1	48.1
⑥従業員の行動・意識改革	59.8	48.3
⑦情報開示	68.7	48.6



●正社員の実績値 ※回答対象エリアは日本国内、回答企業範囲は企業ごと異なります。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	6,809人	195人	68人
女性	893人	25人	16人
女性比率	13.1%	12.8%	23.5%

●各制度の実績値

平均勤続年数	男性	19.0年	年次有給休暇	取得率	69.7%
女性	20.4年		平均取得日数	0.2時間	
	取得率	56.0%		平均法定外労働時間/月	0.2時間
男性育児休業(※1)	取得率	10.3日	独自の育児休業制度	有	
	平均取得日数	10.3日	独自の育児休業制度	有	

(※1) 今年度、男性育児休業の「取得率」「平均取得日数」は企業独自の育児を目的とした休暇制度を含む。

●取締役の実績値

	取締役(※2)	
	取締役(※2)	社内取締役(※2)
全数	8人	5人
女性	1人	0人
女性比率	12.5%	0.0%

【女性取締役比率（または数）目標】(※3)

目標年度	目標
2021年	1人

●経営におけるダイバーシティの取組の監督や推進

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	●
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、取組等について議論している	●
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、取組の計画や実績を社内外に公表している	●
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組に対する評価・指摘を受けている	●
取締役への評価項目に、ダイバーシティに関連する取組や成果を入れている	●
その他	●

●監査役・執行役員・管理職の実績値

	監査役(※2)	執行役員(※2) (相当含む)	管理職
女性	0人	1人	58人
女性比率	0.0%	2.1%	3.6%

【女性管理職比率（または数）目標】(※3)

目標年度	目標
2025年	10%

(※3) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)項目は上場会社単位ベースの値で回答。  
三井化学

業種	証券コード	企業名
化学	4631	D I C株式会社



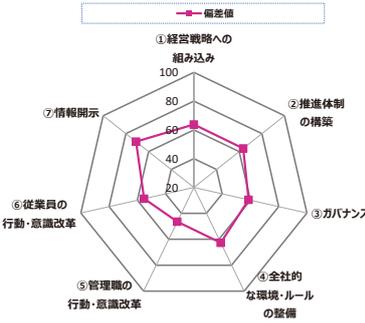
**取組のポイント**  
(選定企業メッセージ)

経営トップ直轄のワークスタイル改革プロジェクトの中でダイバーシティの取組を実施し、進捗管理をしている。女性のキャリアUP支援研修や育児/介護/治療等との両立支援制度の拡充や運用整備の継続、女性の健康問題に特化したWebセミナーの開催、事業所常駐の保健師を核とした女性の健康推進策の実施等、の女性に係わる活動と並行し、属性に寄らず多様な個人のインクルージョンを目指す取組に着手している。アセスメントを活用し自己と他者の強みを認識しチームビルディングに繋げる取組を全社展開すべく、トライアルを開始している。

※実績値及び目標値は、企業からご回答の数値をそのまま掲載しております。

●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	63.8	49.1
②推進体制の構築	63.5	49.0
③ガバナンス	58.7	49.1
④全社的な環境・ルールを整備	62.7	48.6
⑤管理職の行動・意識改革	46.4	48.1
⑥従業員の行動・意識改革	55.2	48.3
⑦情報開示	71.0	48.6



●正社員の実績値 ※回答対象エリアは日本国内、回答企業範囲は企業ごと異なります。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	3,360人	78人	55人
女性	691人	22人	3人
女性比率	20.6%	28.2%	5.5%

●各制度の実績値

平均勤続年数	男性	18.3年	年次有給休暇	取得率	63.1%
男性育児休業(※1)	取得率	84.9%	平均法定外労働時間/月	10.1時間	
	平均取得日数	11.8日	独自の育児休業制度	有	

(※1) 今年度、男性育児休業の「取得率」「平均取得日数」は企業独自の育児を目的とした休暇制度を含む。

●取締役の実績値

	取締役(※2)	
	取締役	社内取締役
全数	9人	6人
女性	1人	0人
女性比率	11.1%	0.0%

【女性取締役比率(または数)目標(※3)】

目標年度	目標
2025年	30%

●監査役・執行役員・管理職の実績値

	監査役(※2)	執行役員(※2)	管理職
	(相当含む)	(相当含む)	
全数	4人	23人	926人
女性	1人	0人	49人
女性比率	25.0%	0.0%	5.3%

【女性管理職比率(または数)目標(※3)】

目標年度	目標
2025年	20%

(※3) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)項目は上場会社単位ベースの値で回答。  
DIC

●経営におけるダイバーシティの取組の監督や推進

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	●
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、取組等について議論している	
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、取組の計画や実績を社内外に公表している	●
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組に対する評価・指摘を受けている	●
取締役への評価項目に、ダイバーシティに関連する取組や成果を入れている	
その他	●

業種	証券コード	企業名
化学	4911	株式会社資生堂



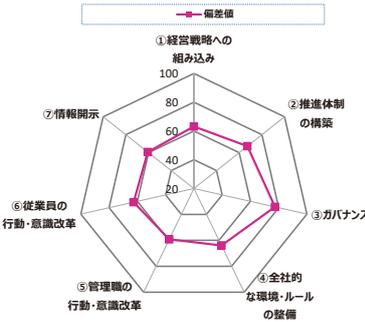
**取組のポイント**  
(選定企業メッセージ)

これまで推進してきた女性役員と女性社員とのセッション「SPEAK JAM」を女性リーダー塾「Next Leadership for Women」に組み込んで推進している。自分らしいリーダーシップの枠を広げること、女性役員とのネットワークを目的に、47名の女性社員が4名の女性役員と対話するセッションに参加した。また、これまで男性中心で検討されてきた領域(営業・研究・工場)について、女性を積極的に登用し、女性リーダー比率50%に高めるためのプロジェクトを組成。2022年1月には、女性初の工場長が誕生した。

※実績値及び目標値は、企業からご回答の数値をそのまま掲載しております。

●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	63.1	49.1
②推進体制の構築	67.3	49.0
③ガバナンス	77.4	49.1
④全社的な環境・ルールを整備	64.0	48.6
⑤管理職の行動・意識改革	59.2	48.1
⑥従業員の行動・意識改革	62.6	48.3
⑦情報開示	60.7	48.6



●正社員の実績値 ※回答対象エリアは日本国内、回答企業範囲は企業ごと異なります。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	17,704人	650人	183人
女性	13,897人	520人	84人
女性比率	78.5%	80.0%	45.9%

●各制度の実績値

平均勤続年数	男性	14.5年	年次有給休暇	取得率	78.2%
男性育児休業(※1)	取得率	31.3%	平均法定外労働時間/月	5.8時間	
	平均取得日数	20.0日	独自の育児休業制度	有	

(※1) 今年度、男性育児休業の「取得率」「平均取得日数」は企業独自の育児を目的とした休暇制度を含む。

●取締役の実績値

	取締役(※2)	
	取締役	社内取締役
全数	7人	3人
女性	2人	1人
女性比率	28.6%	33.3%

【女性取締役比率(または数)目標(※3)】

目標年度	目標
2030年	50%

●監査役・執行役員・管理職の実績値

	監査役(※2)	執行役員(※2)	管理職
	(相当含む)	(相当含む)	
全数	5人	19人	1,287人
女性	3人	6人	432人
女性比率	60.0%	31.6%	33.6%

【女性管理職比率(または数)目標(※3)】

目標年度	目標
2030年	50%

(※3) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)項目は上場会社単位ベースの値で回答。  
資生堂、資生堂ジャパン、P-F-J、イプサ、エッセ、エトノス、エプティ資生堂、エポケティム、資生堂アスタック、ザ・ゲンガ、ジャパンリテールノバージョン、資生堂パラー、KODOMOLOGY、ヘアエッセンシャル日本法人、花椿ファクトリー、学校法人資生堂学園、資生堂プロフェッショナル、資生堂企業年金基金、資生堂健康保険組合、資生堂社会福祉事業財団、資生堂美容室、資生堂薬品

●経営におけるダイバーシティの取組の監督や推進

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	
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、取組等について議論している	●
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、取組の計画や実績を社内外に公表している	●
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組に対する評価・指摘を受けている	●
取締役への評価項目に、ダイバーシティに関連する取組や成果を入れている	●
その他	

業種	証券コード	企業名
化学	4922	株式会社コーセー



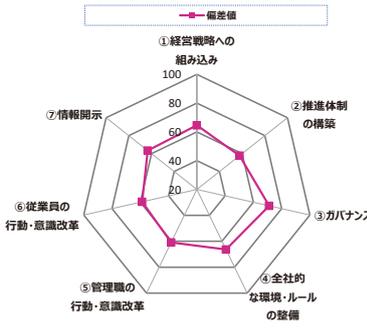
**取組のポイント**  
(選定企業メッセージ)

女性をはじめ多様な社員の能力を企業の推進力につなげる「コーセー ダイバーシティ&インクルージョン宣言」のもと、経営直下の全社横断型組織と人事関連部門が協働して女性活躍を推進。具体的ステップとして①両立支援制度の拡充②活躍支援のための風土づくり③登用支援のためのスキル育成の3ステップを設定。男女双方が活躍する環境づくりのため、男性育児休業取得を支援する「コーセイバサポート制度」や、管理職登用への意欲を喚起するキャリア構築研修など、女性が働きやすい企業は性別に関わらず働きやすい企業であることを念頭に、各種施策を推進している。

※実績値及び目標値は、企業からご回答の数値をそのまま掲載しております。

●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	64.6	49.1
②推進体制の構築	57.6	49.0
③ガバナンス	71.2	49.1
④全社的な環境・ルール整備	66.3	48.6
⑤管理職の行動・意識改革	60.9	48.1
⑥従業員の行動・意識改革	58.7	48.3
⑦情報開示	63.4	48.6



●正社員の実績値 ※回答対象エリアは日本国内、回答企業範囲は企業ごと異なります。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	775人	53人	20人
女性	360人	31人	15人
女性比率	46.5%	58.5%	75.0%

●各制度の実績値

平均勤続年数	男性	19.1年	年次有給休暇	取得率	53.7%
男性育児休業	取得率	57.1%	平均法定外労働時間/月	12.8時間	
	平均取得日数	9.4日		独自の育児休業制度	有

(※1) 今年度、男性育児休業の「取得率」「平均取得日数」は企業独自の育児を目的とした休暇制度を含む。

●取締役の実績値

	取締役(※2)	
	取締役(※2)	社内取締役(※2)
全数	10人	7人
女性	3人	0人
女性比率	30.0%	0.0%

【女性取締役比率(または数)目標】(※3)

目標年度	目標
2026年	30%

●監査役・執行役員・管理職の実績値

	監査役(※2)	執行役員(※2)(相当含む)		管理職
		執行役員(※2)	管理職	
全数	4人	12人	150人	
女性	1人	2人	23人	
女性比率	25.0%	16.7%	15.3%	

【女性管理職比率(または数)目標】(※3)

目標年度	目標
2026年	33%

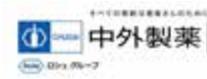
(※3) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)項目は上場会社単位ベースの値で回答。コーセー

●経営におけるダイバーシティの取組の監督や推進

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	●
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、取組等について議論している	●
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、取組の計画や実績を社内外に公表している	●
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組に対する評価・指摘を受けている	●
取締役への評価項目に、ダイバーシティに関連する取組や成果を入れている	●
その他	

業種	証券コード	企業名
医薬品	4519	中外製薬株式会社



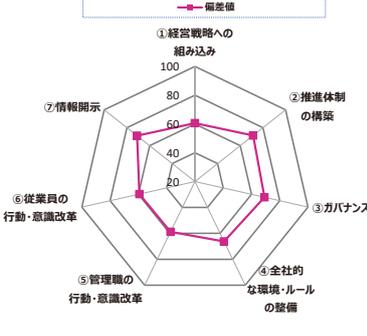
**取組のポイント**  
(選定企業メッセージ)

女性マネジャー登用促進を目的として部門コミット体制を整備、各部門長と登用に向けた課題や個別育成方針についてディスカッションを行い、その上で、役員、取締役、部門長等で構成する会議体で共有、検討し進捗をモニタリングしている。女性活躍推進に限らずD&I推進のキーマンであるマネジャーを対象とし無意識バイアスe-learningを実施。また時間制約の中で働く社員の活躍とそのマネジメントの支援を目的とし、出産休暇前相談・育児休業復職後相談ならびにe-learningを導入、キャリアの幅を狭めることのない成長、キャリア支援につなげている。

※実績値及び目標値は、企業からご回答の数値をそのまま掲載しております。

●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	60.6	50.4
②推進体制の構築	71.4	51.6
③ガバナンス	69.2	55.0
④全社的な環境・ルール整備	66.3	54.3
⑤管理職の行動・意識改革	58.8	48.5
⑥従業員の行動・意識改革	59.3	50.6
⑦情報開示	71.0	50.3



●正社員の実績値 ※回答対象エリアは日本国内、回答企業範囲は企業ごと異なります。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	4,417人	98人	105人
女性	1,359人	44人	38人
女性比率	30.8%	44.9%	36.2%

●各制度の実績値

平均勤続年数	男性	16.6年	年次有給休暇	取得率	59.0%
男性育児休業	取得率	77.0%	平均法定外労働時間/月	4.3時間	
	平均取得日数	15.3日		独自の育児休業制度	有

(※1) 今年度、男性育児休業の「取得率」「平均取得日数」は企業独自の育児を目的とした休暇制度を含む。

●取締役の実績値

	取締役(※2)	
	取締役(※2)	社内取締役(※2)
全数	9人	6人
女性	1人	0人
女性比率	11.1%	0.0%

【女性取締役比率(または数)目標】(※3)

目標年度	目標
-	-

●監査役・執行役員・管理職の実績値

	監査役(※2)	執行役員(※2)(相当含む)		管理職
		執行役員(※2)	管理職	
全数	5人	15人	1,473人	
女性	1人	2人	231人	
女性比率	20.0%	13.3%	15.7%	

【女性管理職比率(または数)目標】(※3)

目標年度	目標
2023年	17%

(※3) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)項目は上場会社単位ベースの値で回答。中外製薬

●経営におけるダイバーシティの取組の監督や推進

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	●
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、取組等について議論している	●
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、取組の計画や実績を社内外に公表している	●
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組に対する評価・指摘を受けている	●
取締役への評価項目に、ダイバーシティに関連する取組や成果を入れている	●
その他	

業種	証券コード	企業名	 日本特殊陶業
ガラス・土製品	5334	日本特殊陶業株式会社	

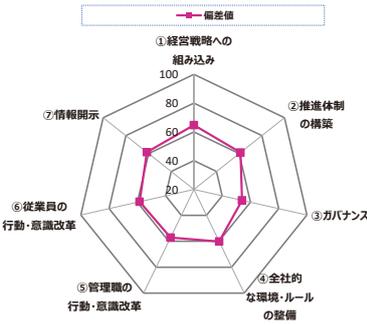
**取組のポイント**  
(選定企業メッセージ)

管理職を目指す女性従業員に対して役員がメンターになるなど、特別な女性管理職登用・育成研修を実施。また、女性の働き方にあつた制度を拡充し、各種研修やセミナーの開催やアクションプラン等の施策により意識改革・キャリア観の醸成を図り、会社全体で女性従業員が活躍できるよう育成を促進している。さらに、管理職全員を対象に、ダイバーシタナジェメントへの理解を深めるための講演会や研修を実施し、意識改革を図っている。

※実績値及び目標値は、企業からご回答の数値をそのまま掲載しております。

●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	64.7	52.6
②推進体制の構築	61.2	55.5
③ガバナンス	54.1	51.9
④全社的な環境・ルールを整備	60.2	50.6
⑤管理職の行動・意識改革	57.1	53.2
⑥従業員の行動・意識改革	58.4	55.1
⑦情報開示	61.5	52.5



●正社員の実績値 ※回答対象エリアは日本国内、回答企業範囲は企業ごとに異なります。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	5,791人	110人	35人
女性	1,057人	26人	9人
女性比率	18.3%	23.6%	25.7%

●各制度の実績値

平均勤続年数	男性	17.8年	年次有給休暇	取得率	85.6%
女性	17.2年	5.9%	平均取得日数	8.0時間	
男性育児休業(※1)	取得率	5.9%	平均法定外労働時間/月	8.0時間	
	平均取得日数	48.4日	独自の育児休業制度	有	

(※1) 今年度、男性育児休業の取得率「平均取得日数」は企業独自の育児を目的とした休暇制度を含む。

●取締役の実績値

	取締役(※2)	
	取締役	社内取締役
全数	11人	7人
女性	1人	0人
女性比率	9.1%	0.0%

【女性取締役比率(または数)目標】(※3)

目標年度	目標
2030年	30%

●経営におけるダイバーシティの取組の監督や推進

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	
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、取組等について議論している	
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、取組の計画や実績を社内外に公表している	
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組に対する評価・指摘を受けている	
取締役への評価項目に、ダイバーシティに関連する取組や成果を入れている	
その他	●

●監査役・執行役員・管理職の実績値

	監査役(※2)	執行役員(※2)	管理職
		(相当含む)	
全数	5人	26人	961人
女性	2人	0人	28人
女性比率	40.0%	0.0%	2.9%

【女性管理職比率(または数)目標】(※3)

目標年度	目標
2030年	25%

(※3) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)項目は上場会社単位ベースの値で回答。  
日本特殊陶業

業種	証券コード	企業名	
鉄鋼	5602	株式会社栗本鐵工所	

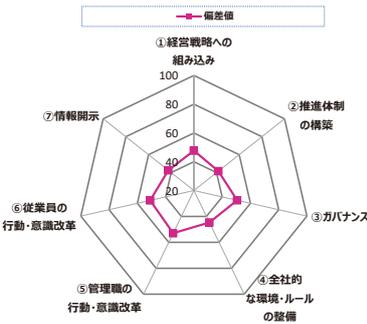
**取組のポイント**  
(選定企業メッセージ)

「英知を育て衆知を集める」との社是に則り、女性をはじめ多様な人材が活躍できる職場環境の整備に向けた行動計画を策定して様々な取組を進めている。採用面では、製造業で活躍する女性を表現したプロモーションビデオを活用して女性応募者の増加をはかっている。就業継続の面では、在宅勤務制度の活用により、柔軟な働き方を実現。また、男性の育児休業取得率・取得日数は年々向上しており、育児と仕事を両立する考え方が社内に浸透しつつある。取締役会では女性の社外取締役および社外監査役が議論に参画し、持続的成長に向けて取組んでいる。

※実績値及び目標値は、企業からご回答の数値をそのまま掲載しております。

●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	47.7	51.2
②推進体制の構築	41.5	48.7
③ガバナンス	50.6	46.6
④全社的な環境・ルールを整備	44.7	44.8
⑤管理職の行動・意識改革	52.9	49.3
⑥従業員の行動・意識改革	50.9	48.9
⑦情報開示	42.5	50.8



●正社員の実績値 ※回答対象エリアは日本国内、回答企業範囲は企業ごとに異なります。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	1,342人	30人	17人
女性	98人	5人	2人
女性比率	7.3%	16.7%	11.8%

●各制度の実績値

平均勤続年数	男性	20.8年	年次有給休暇	取得率	58.6%
女性	17.6年	54.8%	平均法定外労働時間/月	16.0時間	
男性育児休業(※1)	取得率	54.8%	平均法定外労働時間/月	16.0時間	
	平均取得日数	16.6日	独自の育児休業制度	有	

(※1) 今年度、男性育児休業の取得率「平均取得日数」は企業独自の育児を目的とした休暇制度を含む。

●取締役の実績値

	取締役(※2)	
	取締役	社内取締役
全数	8人	6人
女性	1人	0人
女性比率	12.5%	0.0%

【女性取締役比率(または数)目標】(※3)

目標年度	目標
-	-

●経営におけるダイバーシティの取組の監督や推進

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	
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、取組等について議論している	●
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、取組の計画や実績を社内外に公表している	
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組に対する評価・指摘を受けている	●
取締役への評価項目に、ダイバーシティに関連する取組や成果を入れている	
その他	

●監査役・執行役員・管理職の実績値

	監査役(※2)	執行役員(※2)	管理職
		(相当含む)	
全数	3人	12人	261人
女性	1人	0人	0人
女性比率	33.3%	0.0%	0.0%

【女性管理職比率(または数)目標】(※3)

目標年度	目標
-	-

(※3) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)項目は上場会社単位ベースの値で回答。  
栗本鐵工所

業種	証券コード	企業名	
非鉄金属	5802	住友電気工業株式会社	

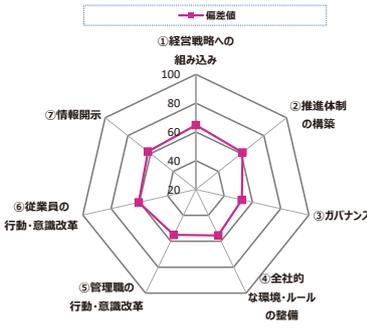
**取組のポイント**  
(選定企業メッセージ)

D&Iの取組をさらに加速させるため、2020年6月に人事部内の組織を独立させ、新たにダイバーシティ・インクルージョン部を社長直轄組織として編成している。意識啓発として、会長と女性執行役員との対談や、当社役員と外部有識者の対談を動画化し、全社員へ公開。登用・育成施策としては、各部門で女性マネジャー候補者の育成計画を立案し、年に1度各部門の担当役員に育成計画の詳細を確認する他、女性マネジャー候補者と部長層がペアを組み、自己成長をテーマとした対話を行うメンタリングプログラムを実施している。

※実績値及び目標値は、企業からご回答の数値をそのまま掲載しております。

●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	64.7	54.3
②推進体制の構築	61.2	48.1
③ガバナンス	52.5	48.1
④全社的な環境・ルールを整備	55.5	48.3
⑤管理職の行動・意識改革	55.0	48.5
⑥従業員の行動・意識改革	60.4	53.5
⑦情報開示	62.3	51.0



●正社員の実績値 ※回答対象エリアは日本国内、回答企業範囲は企業ごとに異なります。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	11,447人	398人	116人
女性	1,684人	85人	14人
女性比率	14.7%	21.4%	12.1%

●各制度の実績値

平均勤続年数	性別	2022年	年次有給休暇平均取得日数	取得率	76.0%
男性育児休業(※1)	取得率	74.1%	平均法定外労働時間/月	13.6時間	独自の育児休業制度
	平均取得日数	12.3日			

(※1) 今年度、男性育児休業の取得率「平均取得日数」は企業独自の育児を目的とした休暇制度を含む。

●取締役の実績値

	取締役(※2)	
	全数	社内取締役(※2)
全数	15人	10人
女性	1人	0人
女性比率	6.7%	0.0%

【女性取締役比率(または数)目標】(※3)

目標年度	目標
-	-

●監査役・執行役員・管理職の実績値

	監査役(※2)	執行役員(※2)(相当含む)	管理職
女性	1人	1人	68人
女性比率	20.0%	3.2%	2.4%

【女性管理職比率(または数)目標】(※3)

目標年度	目標
2021年	2.5%

(※3) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)項目は上場会社単位ベースの値で回答。  
住友電気工業

●経営におけるダイバーシティの取組の監督や推進

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	
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、取組等について議論している	
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、取組の計画や実績を社内外に公表している	●
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組に対する評価・指摘を受けている	●
取締役への評価項目に、ダイバーシティに関連する取組や成果を入れている	
その他	●

業種	証券コード	企業名	
金属製品	5957	日東精工株式会社	

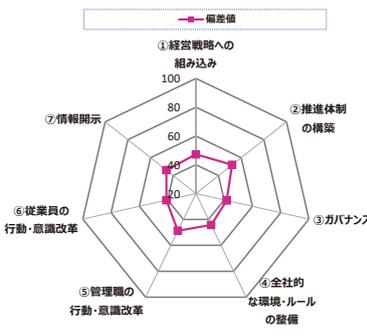
**取組のポイント**  
(選定企業メッセージ)

女性社員が自発的に今後のキャリアを考えることで、モチベーションアップと意識改革につなげることを目的に、キャリアコンサルタントの資格を持つ女性取締役による女性社員に対するエンカレッジ面談を実施している。面談を通じてキャリア開発に関する助言を行うことができ、また女性社員のキャリアに関する意識レベルの確認もできたため、次世代管理職候補のリストアップにも寄与した。

※実績値及び目標値は、企業からご回答の数値をそのまま掲載しております。

●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	47.3	49.5
②推進体制の構築	51.9	45.4
③ガバナンス	41.8	48.7
④全社的な環境・ルールを整備	44.3	44.3
⑤管理職の行動・意識改革	48.7	44.9
⑥従業員の行動・意識改革	40.9	45.5
⑦情報開示	46.0	48.1



●正社員の実績値 ※回答対象エリアは日本国内、回答企業範囲は企業ごとに異なります。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	551人	28人	5人
女性	81人	6人	1人
女性比率	14.7%	21.4%	20.0%

●各制度の実績値

平均勤続年数	性別	2022年	年次有給休暇平均取得日数	取得率	59.2%
男性育児休業(※1)	取得率	100.0%	平均法定外労働時間/月	7.4時間	独自の育児休業制度
	平均取得日数	3.9日			

(※1) 今年度、男性育児休業の取得率「平均取得日数」は企業独自の育児を目的とした休暇制度を含む。

●取締役の実績値

	取締役(※2)	
	全数	社内取締役(※2)
全数	9人	6人
女性	1人	0人
女性比率	11.1%	0.0%

【女性取締役比率(または数)目標】(※3)

目標年度	目標
-	-

●監査役・執行役員・管理職の実績値

	監査役(※2)	執行役員(※2)(相当含む)	管理職
女性	0人	0人	3人
女性比率	0.0%	0.0%	4.2%

【女性管理職比率(または数)目標】(※3)

目標年度	目標
2023年	5%

(※3) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)項目は上場会社単位ベースの値で回答。  
日東精工

●経営におけるダイバーシティの取組の監督や推進

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	
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、取組等について議論している	
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、取組の計画や実績を社内外に公表している	
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組に対する評価・指摘を受けている	
取締役への評価項目に、ダイバーシティに関連する取組や成果を入れている	
その他	

業種	証券コード	企業名	
機械	6289	株式会社技研製作所	

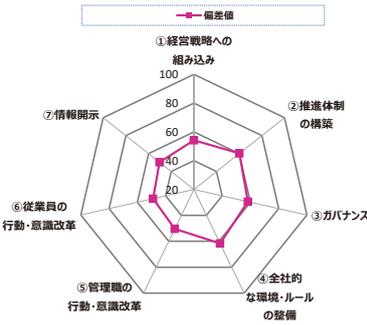
**取組のポイント**  
(選定企業メッセージ)

女性社員を中心とした部門横断型「ポジティブ・アクション(女性の活躍推進)プロジェクト」を2018年に発足。「働きやすい職場づくり」「社員満足度の向上」を目的とし、経営一体となり「法令よりも先に行く」をモットーに介護休業、健康経営、男性育休等多岐に取組んでいる。特に男性の育児参画では、給付金シミュレーション構築や全社員対象の育休説明会を実施。結果、厚労省主催「イクメン企業アワード2020」でグランプリ受賞。2021年9月には最大15万円の支援金も創設。活動を通じ、大所高所の考え方やマネジメント手法を身に付け、女性管理職を育成している。

※実績値及び目標値は、企業からご回答の数値をそのまま掲載しております。

●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	54.2	46.8
②推進体制の構築	60.2	46.8
③ガバナンス	58.2	44.3
④全社的な環境・ルールを整備	61.7	44.6
⑤管理職の行動・意識改革	50.4	46.3
⑥従業員の行動・意識改革	48.9	45.7
⑦情報開示	50.3	46.3



●正社員の実績値 ※回答対象エリアは日本国内、回答企業範囲は企業ごとに異なります。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	474人	43人	6人
女性	91人	12人	2人
女性比率	19.2%	27.9%	33.3%

●各制度の実績値

平均勤続年数	男性	11.2年	年次有給休暇	取得率	55.3%
女性	5.8年	61.5%	14.8時間	有	有
男性育児休業(※1)	取得率	61.5%	平均法定外労働時間/月	14.8時間	有
女性	平均取得日数	60.6日	独自の育児休暇制度	有	有

(※1) 今年度、男性育児休業の取得率「平均取得日数」は企業独自の育児を目的とした休暇制度を含む。

●取締役の実績値

	取締役(※2)	
	取締役	社内取締役
全数	10人	8人
女性	1人	1人
女性比率	10.0%	12.5%

【女性取締役比率(または数)目標】(※3)

目標年度	目標
-	-

●監査役・執行役員・管理職の実績値

	監査役(※2)	執行役員(※2)	管理職
	(相当含む)	(相当含む)	
全数	3人	7人	86人
女性	1人	1人	8人
女性比率	33.3%	14.3%	9.3%

【女性管理職比率(または数)目標】(※3)

目標年度	目標
-	-

(※3) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)項目は上場会社単位ベースの値で回答。技研製作所

●経営におけるダイバーシティの取組の監督や推進

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	●
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、取組等について議論している	●
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、取組の計画や実績を社内外に公表している	●
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組に対する評価・指摘を受けている	●
取締役への評価項目に、ダイバーシティに関する取組や成果を入れている	●
その他	●

業種	証券コード	企業名	
機械	6471	日本精工株式会社	

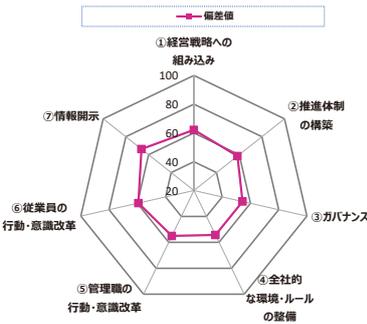
**取組のポイント**  
(選定企業メッセージ)

弊社は、①トップがメッセージを出し続け、②ロードマップ(10か年のビジョン)を持ちながら、③専任組織が遂行する という進め方をしている。2020年度も女性専用の研修など、女性活躍を推進しながら、他の属性、外国籍、LGBT、介護など幅広く、ダイバーシティを啓発することで、施策の効果がつながり、女性活躍の理解者のすそ野も広がっている。また、ダイバーシティと働き方改革を両輪とし、リモートワークなどを推進してきた結果、感染症対策にも迅速に対応することができたと自負している。

※実績値及び目標値は、企業からご回答の数値をそのまま掲載しております。

●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	62.2	46.8
②推進体制の構築	58.4	46.8
③ガバナンス	54.4	44.3
④全社的な環境・ルールを整備	54.3	44.6
⑤管理職の行動・意識改革	55.0	46.3
⑥従業員の行動・意識改革	59.3	45.7
⑦情報開示	66.3	46.3



●正社員の実績値 ※回答対象エリアは日本国内、回答企業範囲は企業ごとに異なります。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	9,132人	205人	45人
女性	878人	45人	1人
女性比率	9.6%	22.0%	2.2%

●各制度の実績値

平均勤続年数	男性	17.3年	年次有給休暇	取得率	84.9%
女性	11.9年	50.2%	8.5時間	有	有
男性育児休業(※1)	取得率	50.2%	平均法定外労働時間/月	8.5時間	有
女性	平均取得日数	9.9日	独自の育児休暇制度	有	有

(※1) 今年度、男性育児休業の取得率「平均取得日数」は企業独自の育児を目的とした休暇制度を含む。

●取締役の実績値

	取締役(※2)	
	取締役	社内取締役
全数	39人	34人
女性	3人	2人
女性比率	7.7%	5.9%

【女性取締役比率(または数)目標】(※3)

目標年度	目標
-	-

●監査役・執行役員・管理職の実績値

	監査役(※2)	執行役員(※2)	管理職
	(相当含む)	(相当含む)	
全数	-	-	1,031人
女性	-	-	21人
女性比率	-	-	2.0%

【女性管理職比率(または数)目標】(※3)

目標年度	目標
2021年	3.8%

(※3) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)項目は上場会社単位ベースの値で回答。日本精工、NSKステアリングシステムズ、NSKネットアンドシステムズ、NSK人事サービス、ADTech

●経営におけるダイバーシティの取組の監督や推進

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	●
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、取組等について議論している	●
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、取組の計画や実績を社内外に公表している	●
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組に対する評価・指摘を受けている	●
取締役への評価項目に、ダイバーシティに関する取組や成果を入れている	●
その他	●

業種	証券コード	企業名	 All for dreams
電気機器	6594	日本電産株式会社	

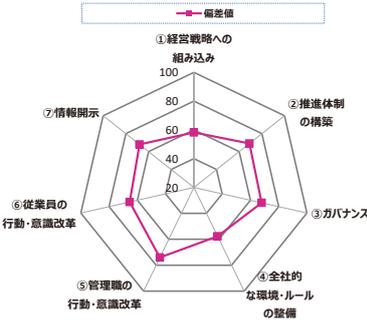
**取組のポイント**  
(選定企業メッセージ)

これまで女性管理職比率の向上に取組んできたが、2020年度からは女性役員の登用に取組むことも強化している。今年度より、国内グループ会社の全女性管理職を対象に、経営トップが定期的に経営塾を開催し、経営基礎の習得に加え、女性が活躍するための課題について対話を行っている。また、経営幹部が「重要ポストのサクセッションプラン」を議論する場において、女性候補者の状況を確認し、戦略的な育成・登用に取組んでいる。さらに多くの女性が意思決定層で活躍できるよう、今後も取組を加速させていく。

※実績値及び目標値は、企業からご回答の数値をそのまま掲載しております。

●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	58.2	50.5
②推進体制の構築	69.0	50.2
③ガバナンス	67.9	49.8
④全社的な環境・ルールを整備	57.7	49.8
⑤管理職の行動・意識改革	74.1	49.7
⑥従業員の行動・意識改革	65.4	49.3
⑦情報開示	68.0	50.3



●正社員の実績値 ※回答対象エリアは日本国内、回答企業範囲は企業ごとに異なります。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	2,748人	174人	65人
女性	447人	25人	5人
女性比率	16.3%	14.4%	7.7%

●各制度の実績値

平均勤続年数	男性	9.8年	年次有給休暇	取得率	56.5%
女性	9.4年	9.0%	平均取得日数	11.2時間	
男性育児休業(※1)	取得率	9.0%	平均法定外労働時間/月	11.2時間	
女性	平均取得日数	23.0日	独自の育児休業制度	有	

(※1) 今年度、男性育児休業の「取得率」「平均取得日数」は企業独自の育児を目的とした休暇制度を含む。

●取締役の実績値

	取締役(※2)	
	取締役(※2)	社内取締役(※2)
全数	9人	4人
女性	2人	0人
女性比率	22.2%	0.0%

【女性取締役比率(または数)目標】(※3)

目標年度	目標
2025年	20%

●監査役・執行役員・管理職の実績値

	監査役(※2)	執行役員(※2)(相当含む)	管理職
女性	-	2人	33人
女性比率	-	6.7%	5.7%

【女性管理職比率(または数)目標】(※3)

目標年度	目標
2022年	8%

(※3) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)項目は上場会社単位ベースの値で回答。日本電産

●経営におけるダイバーシティの取組の監督や推進

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	●
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、取組等について議論している	●
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、取組の計画や実績を社内外に公表している	●
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組に対する評価・指摘を受けている	●
取締役への評価項目に、ダイバーシティに関連する取組や成果を入れている	●
その他	

業種	証券コード	企業名	
電気機器	6645	オムロン株式会社	

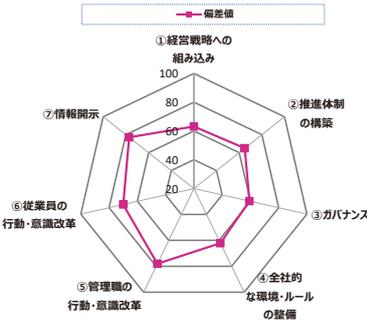
**取組のポイント**  
(選定企業メッセージ)

当社は、2022年3月末までに女性管理職比率8%以上を目標とし、次世代の女性リーダー育成に注力し、女性メンバー向けの研修実施を中心に進めてきた。今年度から新たに、女性管理職向けにリテンション強化の取組の1つとして、「斜めメンター制度」の実施を進めている。この「斜めメンター制度」は直属ではない「斜め上」にあたる経営陣(メンター)と対象となる女性管理職(メンティ)の双方向の対話を通じて、キャリア形成上の課題解決や悩みの解消を援助し成長をサポートするもので、メンティがメンターを指名して希望を出せることが特徴の1つとなっている。

※実績値及び目標値は、企業からご回答の数値をそのまま掲載しております。

●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	63.1	50.5
②推進体制の構築	64.9	50.2
③ガバナンス	59.3	49.8
④全社的な環境・ルールを整備	62.1	49.8
⑤管理職の行動・意識改革	78.1	49.7
⑥従業員の行動・意識改革	70.0	49.3
⑦情報開示	77.1	50.3



●正社員の実績値 ※回答対象エリアは日本国内、回答企業範囲は企業ごとに異なります。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	10,805人	143人	91人
女性	2,350人	36人	19人
女性比率	21.7%	25.2%	20.9%

●各制度の実績値

平均勤続年数	男性	19.2年	年次有給休暇	取得率	67.0%
女性	16.8年	10.0%	平均取得日数 <td>-</td> <td></td>	-	
男性育児休業(※1)	取得率	10.0%	平均法定外労働時間/月 <td>-</td> <td></td>	-	
女性	平均取得日数	61.5日	独自の育児休業制度	有	

(※1) 今年度、男性育児休業の「取得率」「平均取得日数」は企業独自の育児を目的とした休暇制度を含む。

●取締役の実績値

	取締役(※2)	
	取締役(※2)	社内取締役(※2)
全数	8人	5人
女性	1人	0人
女性比率	12.5%	0.0%

【女性取締役比率(または数)目標】(※3)

目標年度	目標
-	-

●監査役・執行役員・管理職の実績値

	監査役(※2)	執行役員(※2)(相当含む)	管理職
女性	0人	2人	102人
女性比率	0.0%	7.7%	6.7%

【女性管理職比率(または数)目標】(※3)

目標年度	目標
2021年	8%

(※3) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)項目は上場会社単位ベースの値で回答。

オムロン、オムロン阿蘇、オムロンアムスメント、オムロンエクスパートリンク、オムロンエーエスア、オムロン関西制御機器、オムロン京都太陽、オムロンサイエックエクス、オムロンスイッチングデバイス、オムロン住倉ロジスティクス、オムロンセンテック、オムロンソフトウェア、オムロンソリューションズ、オムロン太陽、オムロンフィールドエンジニアリング、オムロンフィールドエンジニアリング西日本、オムロンフィールドエンジニアリング北海道、オムロンヘルスケア、オムロンヘルスケアマーケティング、オムロンベンチャーズ、オムロンレザードデバイス、SKソリューションズ、イー・エー・アネックス、イー・エー・テクノ、薬電社、ヒューマンリソース研究所

●経営におけるダイバーシティの取組の監督や推進

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	●
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、取組等について議論している	●
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、取組の計画や実績を社内外に公表している	●
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組に対する評価・指摘を受けている	●
取締役への評価項目に、ダイバーシティに関連する取組や成果を入れている	●
その他	

業種	証券コード	企業名	GSYUASA
電気機器	6674	株式会社 ジーエス・ユアサ コーポレーション	

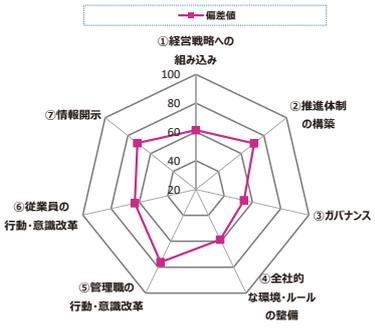
**取組のポイント**  
(選定企業メッセージ)

「キャリア形成」と「仕事とライフイベントの両立」という2つの軸を同時に支援することで、女性の更なる活躍機会拡大を目指している。主には次のことに取組んだ。①女性役員と女性管理職の交流会 ②仕事と育児の両立情報交換会 ③全社員対象「仕事と介護の両立に関する意識調査」実施。労使で結果を分析し、現状認識・対策検討し行動計画へ反映予定。④時間単位休暇の取得上限回数の増加(24回/年→40回/年) ⑤連続休暇制度(ワークライフシナジー休暇)の新設 ⑥半日休暇の取得回数制限(24回/年)の撤廃

※実績値及び目標値は、企業からご回答の数値をそのまま掲載しております。

●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	61.2	50.5
②推進体制の構築	71.4	50.2
③ガバナンス	54.1	49.8
④全社的な環境・ルールを整備	58.7	49.8
⑤管理職の行動・意識改革	76.2	49.7
⑥従業員の行動・意識改革	63.2	49.3
⑦情報開示	71.6	50.3



●正社員の実績値

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	3,439人	95人	72人
女性	467人	20人	13人
女性比率	13.6%	21.1%	18.1%

●各制度の実績値

平均勤続年数	男性	17.3年	年次有給休暇	取得率	93.4%
女性	12.9年	9.1%	平均取得日数	16.5時間	有
男性育児休業(※1)	取得率	9.1%	平均法定外労働時間/月	16.5時間	有
女性	平均取得日数	69.0日	独自の育児休業制度		

(※1) 今年度、男性育児休業の「取得率」「平均取得日数」は企業独自の育児を目的とした休暇制度を含む。

●取締役の実績値

	取締役(※2)	
	取締役	社内取締役
全数	7人	4人
女性	1人	0人
女性比率	14.3%	0.0%

【女性取締役比率(または数)目標】(※3)	
目標年度	目標
-	-

●監査役・執行役員・管理職の実績値

	監査役(※2)	執行役員(※2)(相当含む)	管理職
	全数	4人	-
女性	0人	-	21人
女性比率	0.0%	-	2.8%

【女性管理職比率(または数)目標】(※3)	
目標年度	目標
2024年	4%

(※3) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)項目は上場会社単位ベースの値で回答。  
ジーエス・ユアサ コーポレーション、GSユアサ、ジーエス・ユアサ パワテック、GSユアサ エナジー、ジーエス・ユアサテクノロジ、リテラムエナジージャパン、フルエナジー

●経営におけるダイバーシティの取組の監督や推進

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	●
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、取組等について議論している	●
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、取組の計画や実績を社内外に公表している	●
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組に対する評価・指摘を受けている	●
取締役への評価項目に、ダイバーシティに関連する取組や成果を入れている	●
その他	●

業種	証券コード	企業名	AISIN
ゴム製品、輸送用機器	7259	株式会社アイシン	

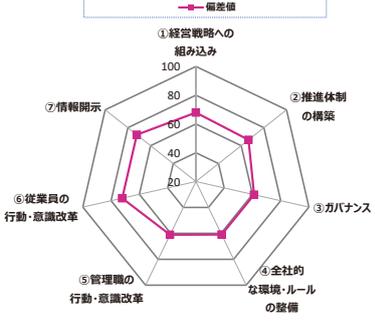
**取組のポイント**  
(選定企業メッセージ)

社長が働きがい改革委員長となり仕事の革新推進とD&Iのトップメッセージを発信すると共に、役員や管理職層の意識啓発に向けた講演会やイクス育成等を推進。また、職場メンバー全員でD&Iに向けた課題や対策を議論する場を設け、全社の理解浸透を図っている。副社長をトップとした女性活躍推進プロジェクト「きらり」では、職場の声を吸い上げ施策に反映する活動を全職種で実施。生まれた施策として女性管理職向けキャリアメンター制度や部長メンターとの交流会、産休・育休前や復帰後の面談必須化や、休職中も社内情報が閲覧可能なネットワークの構築等がある。

※実績値及び目標値は、企業からご回答の数値をそのまま掲載しております。

●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	67.9	46.1
②推進体制の構築	66.5	47.5
③ガバナンス	61.2	45.8
④全社的な環境・ルールを整備	60.9	45.5
⑤管理職の行動・意識改革	61.1	46.7
⑥従業員の行動・意識改革	72.1	49.4
⑦情報開示	72.1	47.0



●正社員の実績値

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	15,491人	466人	187人
女性	2,073人	91人	48人
女性比率	13.4%	19.5%	25.7%

●各制度の実績値

平均勤続年数	男性	16.5年	年次有給休暇	取得率	98.0%
女性	13.1年	12.1%	平均取得日数 <td>16.2時間</td> <td>有</td>	16.2時間	有
男性育児休業(※1)	取得率	12.1%	平均法定外労働時間/月	16.2時間	有
女性	平均取得日数	63.1日	独自の育児休業制度		

(※1) 今年度、男性育児休業の「取得率」「平均取得日数」は企業独自の育児を目的とした休暇制度を含む。

●取締役の実績値

	取締役(※2)	
	取締役	社内取締役
全数	9人	5人
女性	1人	0人
女性比率	11.1%	0.0%

【女性取締役比率(または数)目標】(※3)	
目標年度	目標
2030年	30%

●監査役・執行役員・管理職の実績値

	監査役(※2)	執行役員(※2)(相当含む)	管理職
	全数	4人	21人
女性	2人	0人	76人
女性比率	50.0%	0.0%	3.3%

【女性管理職比率(または数)目標】(※3)	
目標年度	目標
2030年	6%

(※3) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)項目は上場会社単位ベースの値で回答。  
アイシン(※「株式会社アイシン」は2021年に経営統合したため、2020年度実績については「アイシン精機株式会社」のデータで回答)

●経営におけるダイバーシティの取組の監督や推進

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	●
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、取組等について議論している	●
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、取組の計画や実績を社内外に公表している	●
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組に対する評価・指摘を受けている	●
取締役への評価項目に、ダイバーシティに関連する取組や成果を入れている	●
その他	●

業種	証券コード	企業名
精密機器	7701	株式会社島津製作所



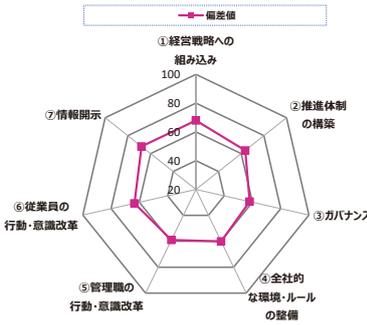
**取組のポイント**  
(選定企業メッセージ)

一人ひとりがD&Iを自分事として向き合うことを目指し、2020年から「ダイバーシティを考える日」を開催している。基調講演は役員も参加し、ダイバーシティ(柳)は海外社員からも応募があった。他にも外国人社員の故郷料理の食堂提供とエピソード紹介、男性育児取得者の体験談の共有など、この期間に集中させることで全社一体となるよう実施している。また、当社のD&Iのシンボルとなるメインビジュアルを作成。イベントや告知での露出を多くすることで、女性活躍を軸としたD&Iの取組を一貫したメッセージとして伝え、会社の本気度を社員へ示すよう工夫している。

※実績値及び目標値は、企業から回答の数値をそのまま掲載しております。

●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	67.9	50.8
②推進体制の構築	63.5	54.2
③ガバナンス	58.1	49.6
④全社的な環境・ルールを整備	60.1	50.9
⑤管理職の行動・意識改革	59.0	48.7
⑥従業員の行動・意識改革	63.5	51.2
⑦情報開示	68.0	51.5



●正社員の実績値 ※回答対象エリアは日本国内。回答企業範囲は企業ごとに異なります。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	3,448人	124人	22人
女性	684人	39人	20人
女性比率	19.8%	31.5%	90.9%

●各制度の実績値

平均勤続年数	男性	19.0年	年次有給休暇平均取得日数	取得率	70.8%
男性育児休業(※1)	取得率	16.7%	平均法定外労働時間/月	2.3時間	
	平均取得日数	93.0日			独自の育児休業制度

(※1) 今年度、男性育児休業の取得率「平均取得日数」は企業独自の育児を目的とした休暇制度を含む。

●取締役の実績値

	取締役(※2)	
	取締役	社内取締役
全数	8人	5人
女性	1人	0人
女性比率	12.5%	0.0%

【女性取締役比率(または数)目標】(※3)

目標年度	目標
2026年	20%

●監査役・執行役員・管理職の実績値

	監査役(※2)	執行役員(※2)(相当含む)	管理職
	全数	4人	26人
女性	0人	2人	29人
女性比率	0.0%	7.7%	3.4%

【女性管理職比率(または数)目標】(※3)

目標年度	目標
2026年	6%

(※3) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)項目は上場会社単位ベースの値で回答。島津製作所

●経営におけるダイバーシティの取組の監督や推進

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	●
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、取組等について議論している	●
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、取組の計画や実績を社内外に公表している	●
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組に対する評価・指摘を受けている	●
取締役への評価項目に、ダイバーシティに関連する取組や成果を入れている	●
その他	

業種	証券コード	企業名
その他製品	7911	凸版印刷株式会社



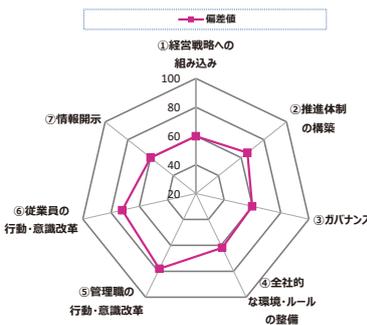
**取組のポイント**  
(選定企業メッセージ)

ダイバーシティ推進室を中心に部門横断的な取組を積極的に推進。具体的にはD&I経営セミナーを全役員及び管理職に対して実施、ダイバーシティ経営の潮流や重要性、推進方針等について改めて認識の統一を図った。また仕事と育児の両立支援策「はくみプログラム」も継続して全国展開し、育児休業からの円滑な復職支援や育児期社員のネットワークを構築、あわせて全国の「ダイバーシティ推進委員」とも連携し、女性活躍に留まらないD&I全般の課題を抽出、職場全体での施策展開を通じて、女性の活躍をもとより、多様な人材の活躍を促進する風土醸成に継続して取組んでいる。

※実績値及び目標値は、企業から回答の数値をそのまま掲載しております。

●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	59.8	49.0
②推進体制の構築	65.5	50.4
③ガバナンス	59.9	48.5
④全社的な環境・ルールを整備	61.9	48.9
⑤管理職の行動・意識改革	78.1	50.3
⑥従業員の行動・意識改革	72.1	50.4
⑦情報開示	59.9	50.0



●正社員の実績値 ※回答対象エリアは日本国内。回答企業範囲は企業ごとに異なります。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	10,730人	404人	97人
女性	2,436人	181人	36人
女性比率	22.7%	44.8%	37.1%

●各制度の実績値

平均勤続年数	男性	20.3年	年次有給休暇平均取得日数	取得率	55.2%
男性育児休業(※1)	取得率	61.6%	平均法定外労働時間/月	21.0時間	
	平均取得日数	5.4日			独自の育児休業制度

(※1) 今年度、男性育児休業の取得率「平均取得日数」は企業独自の育児を目的とした休暇制度を含む。

●取締役の実績値

	取締役(※2)	
	取締役	社内取締役
全数	9人	6人
女性	2人	0人
女性比率	22.2%	0.0%

【女性取締役比率(または数)目標】(※3)

目標年度	目標
-	-

●監査役・執行役員・管理職の実績値

	監査役(※2)	執行役員(※2)(相当含む)	管理職
	全数	5人	34人
女性	1人	1人	109人
女性比率	20.0%	2.9%	4.3%

【女性管理職比率(または数)目標】(※3)

目標年度	目標
2030年	30%

(※3) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)項目は上場会社単位ベースの値で回答。凸版印刷

●経営におけるダイバーシティの取組の監督や推進

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	●
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、取組等について議論している	●
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、取組の計画や実績を社内外に公表している	●
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組に対する評価・指摘を受けている	●
取締役への評価項目に、ダイバーシティに関連する取組や成果を入れている	●
その他	

業種	証券コード	企業名	<b>DNP</b>
その他製品	7912	大日本印刷株式会社	

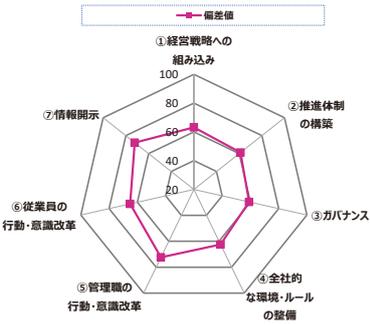
**取組のポイント**  
(選定企業メッセージ)

意思決定層の多様性を高め、新たな価値創出に向けた女性役員登用へのパイプラインを形成することを目的として、階層毎に研修を行っている。具体的には、女性管理職登用のためには「次世代女性リーダー育成研修」、女性上級管理職登用のためには「スポンサーシッププログラム」を実施している。いずれも、対象者の上司が職場で実践すること、他部門の経営幹部がメンターにつくことが特徴となっている。経営幹部が指導的立場を期待される女性を認知し、ポテンシャルや課題を実感して意識改革を行っていることが、パイプラインのより強固なものとしている。

※実績値及び目標値は、企業から回答の数値をそのまま掲載しております。

●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	63.1	49.0
②推進体制の構築	61.2	50.4
③ガバナンス	59.1	48.5
④全社的な環境・ルールを整備	62.5	48.9
⑤管理職の行動・意識改革	72.4	50.3
⑥従業員の行動・意識改革	65.1	50.4
⑦情報開示	72.2	50.0



●正社員の実績値 ※回答対象エリアは日本国内、回答企業範囲は企業ごとに異なります。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	10,328人	209人	71人
女性	2,248人	79人	23人
女性比率	21.8%	37.8%	32.4%

●各制度の実績値

平均勤続年数	男性	20.3年	年次有給休暇	取得率	55.4%
女性	14.6年	54.3%	15.0時間	13.2日	有
男性育児休業(※1)	取得率	54.3%	平均法定外労働時間/月	15.0時間	有
女性	平均取得日数	13.2日	独自の育児休業制度	有	有

(※1) 今年度、男性育児休業の取得率「平均取得日数」は企業独自の育児を目的とした休暇制度を含む。

●取締役の実績値

	取締役(※2)	
	取締役(※2)	社内取締役(※2)
全数	12人	8人
女性	1人	1人
女性比率	8.3%	12.5%

【女性取締役比率(または数)目標】(※3)

目標年度	目標
-	-

●監査役・執行役員・管理職の実績値

	監査役(※2)	執行役員(※2) (相当含む)	管理職
女性	1人	0人	236人
女性比率	20.0%	0.0%	6.6%

【女性管理職比率(または数)目標】(※3)

目標年度	目標
2022年	7%

(※3) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)項目は上場会社単位ベースの値で回答。  
大日本印刷

●経営におけるダイバーシティの取組の監督や推進

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	●
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、取組等について議論している	●
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、取組の計画や実績を社内外に公表している	●
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組に対する評価・指摘を受けている	
取締役への評価項目に、ダイバーシティに関連する取組や成果を入れている	
その他	●

業種	証券コード	企業名	<b>Daigas Group</b>
電気・ガス業	9532	大阪瓦斯株式会社	

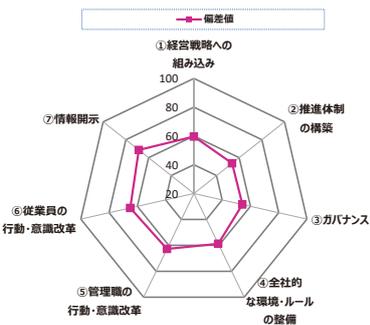
**取組のポイント**  
(選定企業メッセージ)

「Daigasグループ中期経営計画2023」において、「従業員一人ひとりの価値の最大化」を重点取組の1つとして、多様な人材が活躍できるダイバーシティ&インクルージョンの実現に努めている。メンタリング等のキャリア意識の醸成に加え、仕事と育児の両立イメージ形成を含めたキャリア教育の実施や、全管理者に対して多様な人材のマネジメントについて研修を実施。また、活躍環境の整備として在宅勤務を含めた、場所にとわれない働き方の推進を強化している。

※実績値及び目標値は、企業から回答の数値をそのまま掲載しております。

●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	59.6	49.7
②推進体制の構築	53.7	49.0
③ガバナンス	54.3	51.7
④全社的な環境・ルールを整備	58.8	50.2
⑤管理職の行動・意識改革	62.8	54.2
⑥従業員の行動・意識改革	65.0	54.4
⑦情報開示	68.6	53.2



●正社員の実績値 ※回答対象エリアは日本国内、回答企業範囲は企業ごとに異なります。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	5,252人	133人	7人
女性	822人	23人	2人
女性比率	15.7%	17.3%	28.6%

●各制度の実績値

平均勤続年数	男性	19.4年	年次有給休暇	取得率	87.1%
女性	23.2年	112.0%	5.4時間	17.0日	有
男性育児休業(※1)	取得率	112.0%	平均法定外労働時間/月	5.4時間	有
女性	平均取得日数	17.0日	独自の育児休業制度	有	有

(※1) 今年度、男性育児休業の取得率「平均取得日数」は企業独自の育児を目的とした休暇制度を含む。

●取締役の実績値

	取締役(※2)	
	取締役(※2)	社内取締役(※2)
全数	10人	6人
女性	1人	0人
女性比率	10.0%	0.0%

【女性取締役比率(または数)目標】(※3)

目標年度	目標
2030年	20%

●監査役・執行役員・管理職の実績値

	監査役(※2)	執行役員(※2) (相当含む)	管理職
女性	1人	0人	11人
女性比率	20.0%	0.0%	5.0%

【女性管理職比率(または数)目標】(※3)

目標年度	目標
-	-

(※3) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)項目は上場会社単位ベースの値で回答。  
大阪ガス

●経営におけるダイバーシティの取組の監督や推進

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	●
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、取組等について議論している	●
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、取組の計画や実績を社内外に公表している	●
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組に対する評価・指摘を受けている	
取締役への評価項目に、ダイバーシティに関連する取組や成果を入れている	
その他	

業種	証券コード	企業名
陸運業、倉庫・運輸関連業	9005	東急株式会社



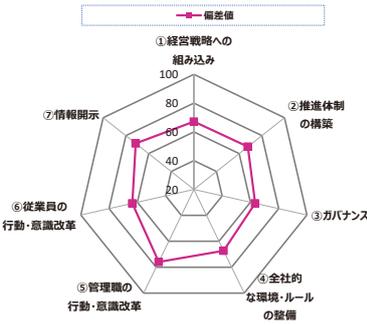
**取組のポイント**  
(選定企業メッセージ)

制度面では、フレックスタイム制や1on1ミーティングの導入、個々人の課題感にあわせて選択型研修プログラムの提供、複業ガイドライン整備など、「個」の最大化を支援する各種取組を実施。風土・マインド面では、身の回りのダイバーシティなテーマを楽しく学べる「Dマガジン」の発行や、価値観のちがいに着目したオンラインイベントを開催。これら取組により、女性管理職比率は7.7% (2019年度) → 8.3% (2020年度)、男性育児取得率は80% (2020年度) など、女性活躍推進の土壌が醸成されている。

※実績値及び目標値は、企業からご回答の数値をそのまま掲載しております。

●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	67.2	50.2
②推進体制の構築	67.6	49.5
③ガバナンス	63.4	48.4
④全社的な環境・ルールを整備	67.3	46.8
⑤管理職の行動・意識改革	76.0	50.4
⑥従業員の行動・意識改革	63.6	47.4
⑦情報開示	71.4	50.8



●正社員の実績値 ※回答対象エリアは日本国内、回答企業範囲は企業ごとに異なります。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	1,461人	176人	19人
女性	605人	30人	8人
女性比率	41.4%	17.0%	42.1%

●各制度の実績値

平均勤続年数	男性	18.7年	年次有給休暇	取得率	84.3%
女性	11.1年	16.0日	22.2時間	有	有
男性育児休業(※1)	取得率	80.0%	平均法定外労働時間/月	22.2時間	有
女性	平均取得日数	18.8日	独自の育児休暇制度	有	有

(※1) 今年度、男性育児休業の「取得率」「平均取得日数」は企業独自の育児を目的とした休暇制度を含む。

●取締役の実績値

	取締役(※2)	
	取締役(※2)	社内取締役(※2)
全数	14人	9人
女性	2人	0人
女性比率	14.3%	0.0%

【女性取締役比率(または数)目標】(※3)

目標年度	目標
2023年	2人

●監査役・執行役員・管理職の実績値

	監査役(※2)	執行役員(※2)(相当含む)	管理職
女性	0人	1人	34人
女性比率	0.0%	6.3%	9.8%

【女性管理職比率(または数)目標】(※3)

目標年度	目標
2023年	10%

(※3) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)項目は上場会社単位ベースの値で回答。東急

●経営におけるダイバーシティの取組の監督や推進

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	●
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、取組等について議論している	●
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、取組の計画や実績を社内外に公表している	●
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組に対する評価・指摘を受けている	●
取締役への評価項目に、ダイバーシティに関連する取組や成果を入れている	●
その他	●

業種	証券コード	企業名
海運業、空運業	9104	株式会社商船三井



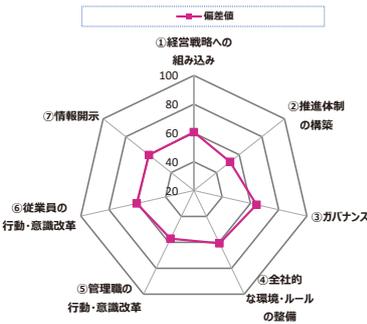
**取組のポイント**  
(選定企業メッセージ)

これまで女性社員向けに実施していた当社グループ(女性)対話会を、女性活躍の推進を女性だけに任せるのではなく、男性社員の役割も重要であるとの認識の下で企画し、性別関係なく参加者を募り、男性社員にも積極的な参加を促した。共働きの難しさや悩みを性別を超えて共有し、対話することで、お互いの理解を深め、また将来的なキャリア形成の気づきを得て、性別・グループを超えた多様なネットワーク作りの機会を提供した。

※実績値及び目標値は、企業からご回答の数値をそのまま掲載しております。

●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	60.6	57.4
②推進体制の構築	51.9	57.4
③ガバナンス	64.3	61.4
④全社的な環境・ルールを整備	60.7	63.5
⑤管理職の行動・意識改革	57.1	59.3
⑥従業員の行動・意識改革	60.4	61.3
⑦情報開示	59.6	55.5



●正社員の実績値 ※回答対象エリアは日本国内、回答企業範囲は企業ごとに異なります。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	1,465人	53人	14人
女性	291人	13人	9人
女性比率	19.9%	24.5%	64.3%

●各制度の実績値

平均勤続年数	男性	13.9年	年次有給休暇	取得率	47.1%
女性	14.6年	12.8日	23.8時間	有	有
男性育児休業(※1)	取得率	46.0%	平均法定外労働時間/月	23.8時間	有
女性	平均取得日数	65.0日	独自の育児休暇制度	有	有

(※1) 今年度、男性育児休業の「取得率」「平均取得日数」は企業独自の育児を目的とした休暇制度を含む。

●取締役の実績値

	取締役(※2)	
	取締役(※2)	社内取締役(※2)
全数	9人	6人
女性	1人	0人
女性比率	11.1%	0.0%

【女性取締役比率(または数)目標】(※3)

目標年度	目標
-	-

●監査役・執行役員・管理職の実績値

	監査役(※2)	執行役員(※2)(相当含む)	管理職
女性	1人	1人	28人
女性比率	25.0%	4.2%	4.5%

【女性管理職比率(または数)目標】(※3)

目標年度	目標
2025年	7%

(※3) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)項目は上場会社単位ベースの値で回答。商船三井

●経営におけるダイバーシティの取組の監督や推進

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	●
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、取組等について議論している	●
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、取組の計画や実績を社内外に公表している	●
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組に対する評価・指摘を受けている	●
取締役への評価項目に、ダイバーシティに関連する取組や成果を入れている	●
その他	●

業種	証券コード	企業名	
情報・通信業	4307	株式会社野村総合研究所	

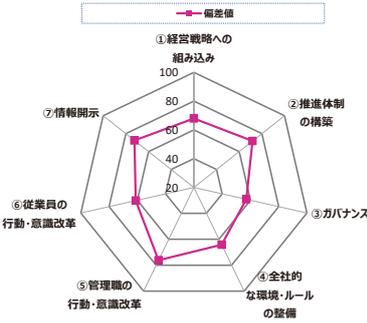
**取組のポイント**  
(選定企業メッセージ)

女性の経営幹部・管理職層の登用加速のため、各部門長（役員）と人事部で密に連携し、女性幹部候補のバイブライニング管理を強化中。役員・部長候補の登用見込み年度を確認し、22年度初の部長の登用目標人数を部門毎に定めた。女性役員自ら講師・メンター役を務める幹部候補向けの「女性リーダー養成塾」を行っている。また女性部長候補向けに社外の女性経営者を招いた講演会を毎年開催している。今年度、各部門で女性課長登用が進み、女性課長比率（7.5%）と管理職層の女性比率（8.3%）がかなり近づき、課長層の男女登用差が縮小している。

※実績値及び目標値は、企業から回答の数値をそのまま掲載しております。

●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	67.9	48.4
②推進体制の構築	71.8	49.2
③ガバナンス	57.1	49.7
④全社的な環境・ルールを整備	64.2	50.6
⑤管理職の行動・意識改革	76.2	48.1
⑥従業員の行動・意識改革	61.1	49.3
⑦情報開示	72.4	48.9



●正社員の実績値 ※回答対象エリアは日本国内、回答企業範囲は企業ごとになります。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	6,507人	393人	150人
女性	1,355人	107人	30人
女性比率	20.8%	27.2%	20.0%

●各制度の実績値

平均勤続年数	男性	15.4年	年次有給休暇平均取得日数	取得率	64.1%
男性育児休業(※1)	取得率	68.6%	平均法定外労働時間/月	33.5時間	独自の育児休業制度
	平均取得日数	31.9日			

(※1) 今年度、男性育児休業の「取得率」「平均取得日数」は企業独自の育児を目的とした休暇制度を含む。

●取締役の実績値

	取締役(※2)	
	取締役(※2)	社内取締役(※2)
全数	9人	6人
女性	1人	0人
女性比率	11.1%	0.0%

【女性取締役比率(または数)目標】(※3)

目標年度	目標
2021年	1人

●経営におけるダイバーシティの取組の監督や推進

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	●
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、取組等について議論している	●
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、取組の計画や実績を社内外に公表している	●
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組に対する評価・指摘を受けている	●
取締役への評価項目に、ダイバーシティに関連する取組や成果を入れている	
その他	●

●監査役・執行役員・管理職の実績値

	監査役(※2)	執行役員(※2) (相当含む)	管理職
	全数	5人	51人
女性	0人	2人	215人
女性比率	0.0%	3.9%	7.8%

【女性管理職比率(または数)目標】(※3)

目標年度	目標
2022年	8.5%

(※3) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)項目は上場会社単位ベースの値で回答。  
野村総合研究所

業種	証券コード	企業名	
情報・通信業	4739	伊藤忠テクノソリューションズ株式会社	

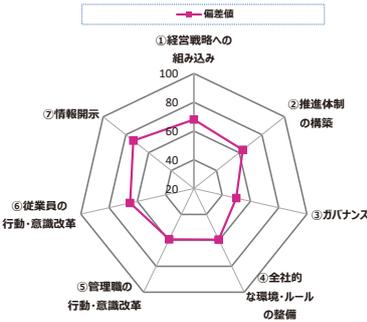
**取組のポイント**  
(選定企業メッセージ)

新規「キャリア・スポンサーシップ・プログラム(CSP)」の全社展開を実施。本部長クラスがキャリア・スポンサーとして女性管理職や管理職候補層(スポンシー)のキャリアをサポートし、気楽に話せる機会を提供。座談会や1on1を通じたキャリアミートの醸成や、意欲向上、人脈づくり、女性同士のネットワーク強化に寄与した。また、人材バイブライニング構想による次世代リーダー育成の強化に注力。女性管理職候補者の「見える化」や上司下部コミュニケーションの強化に取組んだ。それら取組を総合的に統合レポートとしてまとめ、社外への情報開示の強化を進めた。

※実績値及び目標値は、企業から回答の数値をそのまま掲載しております。

●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	67.9	48.4
②推進体制の構築	63.1	49.2
③ガバナンス	50.0	49.7
④全社的な環境・ルールを整備	59.4	50.6
⑤管理職の行動・意識改革	59.2	48.1
⑥従業員の行動・意識改革	65.1	49.3
⑦情報開示	73.4	48.9



●正社員の実績値 ※回答対象エリアは日本国内、回答企業範囲は企業ごとになります。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	4,341人	162人	156人
女性	754人	61人	14人
女性比率	17.4%	37.7%	9.0%

●各制度の実績値

平均勤続年数	男性	13.5年	年次有給休暇平均取得日数	取得率	61.0%
男性育児休業(※1)	取得率	36.3%	平均法定外労働時間/月	15.7時間	独自の育児休業制度
	平均取得日数	22.5日			

(※1) 今年度、男性育児休業の「取得率」「平均取得日数」は企業独自の育児を目的とした休暇制度を含む。

●取締役の実績値

	取締役(※2)	
	取締役(※2)	社内取締役(※2)
全数	6人	3人
女性	2人	0人
女性比率	33.3%	0.0%

【女性取締役比率(または数)目標】(※3)

目標年度	目標
2020年	2人

●経営におけるダイバーシティの取組の監督や推進

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	●
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、取組等について議論している	
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、取組の計画や実績を社内外に公表している	
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組に対する評価・指摘を受けている	
取締役への評価項目に、ダイバーシティに関連する取組や成果を入れている	
その他	

●監査役・執行役員・管理職の実績値

	監査役(※2)	執行役員(※2) (相当含む)	管理職
	全数	4人	23人
女性	0人	0人	70人
女性比率	0.0%	0.0%	5.6%

【女性管理職比率(または数)目標】(※3)

目標年度	目標
2024年	90人

(※3) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)項目は上場会社単位ベースの値で回答。  
伊藤忠テクノソリューションズ

業種	証券コード	企業名	UNISYS
情報・通信業	8056	日本ユニシス株式会社	

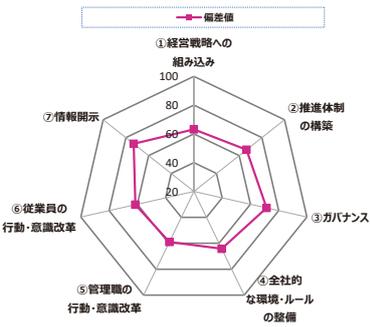
**取組のポイント**  
(選定企業メッセージ)

2020年度下期より女性組織長登用に向けた人材バイプラン計画の本格運用を開始するとともに、女性活躍推進に関するグループでのマテリアリティを刷新。また、国連女性機関 (UN Women) への動画・記事の寄稿および同機関の主導するアンステレオタイプライアンスへの賛同、経団連の2030チャレンジへの意思表示など、社外発信や対外向け活動にも力を入れた。

※実績値及び目標値は、企業からご回答の数値をそのまま掲載しております。

●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	63.1	48.4
②推進体制の構築	66.5	49.2
③ガバナンス	71.4	49.7
④全社的な環境・ルールを整備	64.2	50.6
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	61.4	49.3
⑦情報開示	73.1	48.9



●正社員の実績値 ※回答対象エリアは日本国内、回答企業範囲は企業ごとになります。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	4,248人	144人	41人
女性	928人	59人	2人
女性比率	21.8%	41.0%	4.9%

●各制度の実績値

平均勤続年数	男性	21.9年	年次有給休暇	取得率	80.8%
女性	18.3年	26.7%	平均取得日数	14.7時間	有
男性育児休業(※1)	取得率	26.7%	平均法定外労働時間/月	14.7時間	有
女性	平均取得日数	99.2日	独自の育児休業制度	有	有

(※1) 今年度、男性育児休業の「取得率」「平均取得日数」は企業独自の育児を目的とした休暇制度を含む。

●取締役の実績値

	取締役(※2)	
	取締役(※2)	社内取締役(※2)
全数	9人	5人
女性	2人	0人
女性比率	22.2%	0.0%

【女性取締役比率(または数)目標】(※3)

目標年度	目標
2025年	25%

●監査役・執行役員・管理職の実績値

	監査役(※2)	執行役員(※2)(相当含む)	管理職
女性	2人	2人	67人
女性比率	40.0%	9.1%	10.5%

【女性管理職比率(または数)目標】(※3)

目標年度	目標
2025年	126人

(※3) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)項目は上場会社単位ベースの値で回答。日本ユニシス

●経営におけるダイバーシティの取組の監督や推進

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	●
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、取組等について議論している	●
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、取組の計画や実績を社内外に公表している	●
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組に対する評価・指摘を受けている	●
取締役への評価項目に、ダイバーシティに関連する取組や成果を入れている	●
その他	●

業種	証券コード	企業名	NTT DATA
情報・通信業	9613	株式会社エヌ・ティ・ティ・データ	

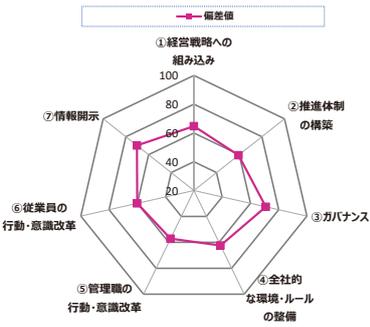
**取組のポイント**  
(選定企業メッセージ)

女性活躍推進の一般事業主行動計画(2021年4月~2026年3月の5ヶ年)にて、2025年度末までに、女性管理職比率10%目標に加え、男性育児休業取得30%目標を設定し、更なる女性活躍推進に取り組んでいる。また、経営幹部のメッセージ発信、管理職への研修、および、リーダー候補社員の社外研修への派遣など、継続的に実施している取組に加え、2021年度は全管理職を対象に受講必須でアンコンシャス・バイアス研修を実施している。また、2022年度は全社員(管理職を除く)を対象に同研修を実施する予定。

※実績値及び目標値は、企業からご回答の数値をそのまま掲載しております。

●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	64.7	48.4
②推進体制の構築	59.4	49.2
③ガバナンス	70.9	49.7
④全社的な環境・ルールを整備	62.4	50.6
⑤管理職の行動・意識改革	57.1	48.1
⑥従業員の行動・意識改革	60.1	49.3
⑦情報開示	70.2	48.9



●正社員の実績値 ※回答対象エリアは日本国内、回答企業範囲は企業ごとになります。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	11,955人	477人	325人
女性	2,662人	165人	75人
女性比率	22.3%	34.6%	23.1%

●各制度の実績値

平均勤続年数	男性	15.9年	年次有給休暇	取得率	81.0%
女性	11.0年	60.2%	平均法定外労働時間/月	15.6時間	有
男性育児休業(※1)	取得率	60.2%	平均法定外労働時間/月	15.6時間	有
女性	平均取得日数	30.6日	独自の育児休業制度	有	有

(※1) 今年度、男性育児休業の「取得率」「平均取得日数」は企業独自の育児を目的とした休暇制度を含む。

●取締役の実績値

	取締役(※2)	
	取締役(※2)	社内取締役(※2)
全数	15人	8人
女性	2人	0人
女性比率	13.3%	0.0%

【女性取締役比率(または数)目標】(※3)

目標年度	目標
-	-

●監査役・執行役員・管理職の実績値

	監査役(※2)	執行役員(※2)(相当含む)	管理職
女性	-	4人	192人
女性比率	-	15.4%	7.2%

【女性管理職比率(または数)目標】(※3)

目標年度	目標
2025年	10%

(※3) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)項目は上場会社単位ベースの値で回答。エヌ・ティ・ティ・データ

●経営におけるダイバーシティの取組の監督や推進

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	●
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、取組等について議論している	●
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、取組の計画や実績を社内外に公表している	●
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組に対する評価・指摘を受けている	●
取締役への評価項目に、ダイバーシティに関連する取組や成果を入れている	●
その他	●

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	S C S K株式会社	

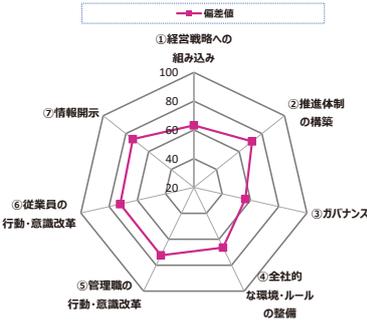
**取組のポイント**  
(選定企業メッセージ)

女性活躍推進を含めたダイバーシティ&インクルージョン（D&I）浸透を目的とし、役員以下管理職全員へ研修を実施、さらに経営層を対象とした組織単位セッションを行い、全ての人材の力をいかに組織に活かすか、あるべき姿を議論し今後のアクションプランを策定。全社員向けのセミナーも開催するとともに、「インクルージョン推進ガイドブック」の発行や「D&Iポータル」を開設し、D&Iの組織文化への浸透・定着を推進している。

※実績値及び目標値は、企業からご回答の数値をそのまま掲載しております。

●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	63.1	48.4
②推進体制の構築	71.4	49.2
③ガバナンス	56.4	49.7
④全社的な環境・ルールを整備	66.4	50.6
⑤管理職の行動・意識改革	72.4	48.1
⑥従業員の行動・意識改革	72.1	49.3
⑦情報開示	73.9	48.9



●正社員の実績値 ※回答対象エリアは日本国内、回答企業範囲は企業ごと異なります。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	8,357人	312人	66人
女性	1,693人	116人	10人
女性比率	20.3%	37.2%	15.2%

●各制度の実績値

平均勤続年数	男性	20.0年	年次有給休暇	取得率	88.7%
男性育児休業(※1)	取得率	80.6%	平均法定外労働時間/月	3.1時間	
	平均取得日数	12.3日	独自の育児休業制度	有	

(※1) 今年度、男性育児休業の「取得率」「平均取得日数」は企業独自の育児を目的とした休暇制度を含む。

●取締役の実績値

	取締役(※2)	
	取締役(※2)	社内取締役(※2)
全数	12人	7人
女性	1人	0人
女性比率	8.3%	0.0%

【女性取締役比率(または数)目標】(※3)

目標年度	目標
2021年	1人

●監査役・執行役員・管理職の実績値

	監査役(※2)	執行役員(※2) (相当含む)	管理職
女性	-	1人	92人
女性比率	-	1.6%	8.3%

【女性管理職比率(または数)目標】(※3)

目標年度	目標
2025年	12%

(※3) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)項目は上場会社単位ベースの値で回答。  
SCSK

●経営におけるダイバーシティの取組の監督や推進

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	●
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、取組等について議論している	●
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、取組の計画や実績を社内外に公表している	●
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組に対する評価・指摘を受けている	●
取締役への評価項目に、ダイバーシティに関連する取組や成果を入れている	●
その他	●

業種	証券コード	企業名	sojitz New way. New value
卸売業	2768	双日株式会社	

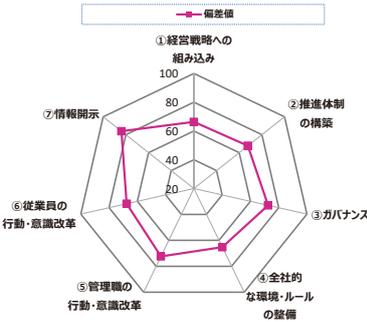
**取組のポイント**  
(選定企業メッセージ)

2030年に女性を50%とし、将来的に経営の意思決定に関わる女性層を厚くすることを目指し、女性活躍推進施策として、海外・国内出向経験の早期化等キャリアの早回しを進める他、早期復職支援や事業所近隣保育園等の育休からのスムーズな復職も支援。また、短時間勤務やテレワーク、フレックスなど柔軟な働き方を促進し社員が働きやすい環境も整備。2021年度は、管理職育成研修や経営陣がメンターのプログラムを実施。このほか、部長向けアンコンシャスバイアス研修、全部課長向けE-Learningのイクボス研修を実施。双日イクボス宣言への賛同を確認した。

※実績値及び目標値は、企業からご回答の数値をそのまま掲載しております。

●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	66.3	47.7
②推進体制の構築	67.6	47.4
③ガバナンス	72.5	46.4
④全社的な環境・ルールを整備	65.3	47.1
⑤管理職の行動・意識改革	72.4	49.6
⑥従業員の行動・意識改革	67.5	47.8
⑦情報開示	83.9	48.9



●正社員の実績値 ※回答対象エリアは日本国内、回答企業範囲は企業ごと異なります。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	2,390人	117人	30人
女性	659人	57人	16人
女性比率	27.6%	48.7%	53.3%

●各制度の実績値

平均勤続年数	男性	16.7年	年次有給休暇	取得率	64.4%
男性育児休業(※1)	取得率	55.6%	平均法定外労働時間/月	16.2時間	
	平均取得日数	17.2日	独自の育児休業制度	有	

(※1) 今年度、男性育児休業の「取得率」「平均取得日数」は企業独自の育児を目的とした休暇制度を含む。

●取締役の実績値

	取締役(※2)	
	取締役(※2)	社内取締役(※2)
全数	8人	4人
女性	2人	0人
女性比率	25.0%	0.0%

【女性取締役比率(または数)目標】(※3)

目標年度	目標
2023年	25%

●監査役・執行役員・管理職の実績値

	監査役(※2)	執行役員(※2) (相当含む)	管理職
女性	1人	3人	54人
女性比率	20.0%	9.1%	5.4%

【女性管理職比率(または数)目標】(※3)

目標年度	目標
2030年	20%

(※3) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)項目は上場会社単位ベースの値で回答。  
双日

●経営におけるダイバーシティの取組の監督や推進

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	●
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、取組等について議論している	●
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、取組の計画や実績を社内外に公表している	●
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組に対する評価・指摘を受けている	●
取締役への評価項目に、ダイバーシティに関連する取組や成果を入れている	●
その他	●

業種	証券コード	企業名	
卸売業	8001	伊藤忠商事株式会社	

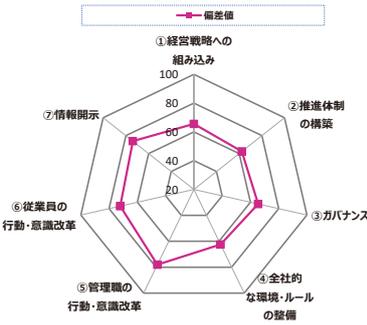
**取組のポイント**  
(選定企業メッセージ)

キャリア構築に向け個々が抱える事情に応じた丁寧な個別支援を実施。2020年4月、女性総合職が3名の子女のみを帯同し、海外事業会社社長に就任。現地ベビーシッター費用の補助、生活向上のための実親の帯同補助等を支援。2021年1月には、34歳以下の社員まで子宮頸がん検診費用の補助を拡大。「女性のキャリアと健康セミナー」の実施等、活躍し続ける基盤となる健康に対するリテラシーの向上を啓発。2021年10月に女性活躍への取組を加速すべく「女性活躍推進委員会」を取締役会の任意諮問委員会として設置。

※実績値及び目標値は、企業からご回答の数値をそのまま掲載しております。

●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	65.6	47.7
②推進体制の構築	62.3	47.4
③ガバナンス	65.5	46.4
④全社的な環境・ルールを整備	62.5	47.1
⑤管理職の行動・意識改革	78.1	49.6
⑥従業員の行動・意識改革	72.1	47.8
⑦情報開示	73.8	48.9



●正社員の実績値 ※回答対象エリアは日本国内、回答企業範囲は企業ごとになります。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	4,215人	120人	8人
女性	988人	36人	2人
女性比率	23.4%	30.0%	25.0%

●各制度の実績値

平均勤続年数	男性	17.8年	年次有給休暇平均取得日数	取得率	52.6%
男性育児休業(※1)	取得率	35.6%	平均法定外労働時間/月	25.7時間	独自の育児休業制度
	平均取得日数	9.4日			

(※1) 今年度、男性育児休業の「取得率」「平均取得日数」は企業独自の育児を目的とした休暇制度を含む。

●取締役の実績値

	取締役(※2)	
	取締役	社内取締役
全数	10人	6人
女性	2人	0人
女性比率	20.0%	0.0%

【女性取締役比率(または数)目標】(※3)	
目標年度	目標
-	-

●監査役・執行役員・管理職の実績値

	監査役(※2)	執行役員(※2)(相当含む)	管理職
女性	0人	2人	206人
女性比率	0.0%	6.5%	8.0%

【女性管理職比率(または数)目標】(※3)	
目標年度	目標
2023年	9%

(※3) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)項目は上場会社単位ベースの値で回答。伊藤忠商事

●経営におけるダイバーシティの取組の監督や推進

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	●
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、取組等について議論している	●
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、取組の計画や実績を社内外に公表している	●
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組に対する評価・指摘を受けている	●
取締役への評価項目に、ダイバーシティに関連する取組や成果を入れている	●
その他	●

業種	証券コード	企業名	
小売業	2685	株式会社アダストリア	

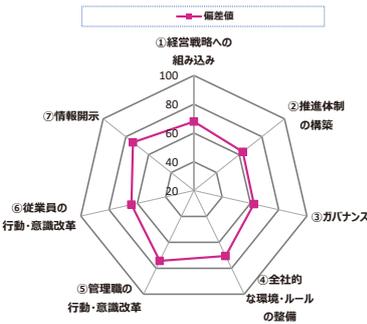
**取組のポイント**  
(選定企業メッセージ)

従業員の半数以上を占める女性の活躍推進をダイバーシティ経営における重点課題と捉え、2020年度は「将来の女性管理職創出」「管理職の意識改革」をテーマに、女性役職者によるパネルディスカッションや外部女性有識者による講演会を実施。更に、従業員特性に見合った保健事業・福利厚生サービスを積極的に行うべく、2021年11月1日付でアダストリア健康保険組合を設立。婦人科検診をはじめとする各種検診の自己負担額軽減、積極的な受診促進や啓蒙活動も行う予定で、女性も含めた多様な従業員がイキイクと、安心して活躍できる環境や仕組みづくりに取組んでいる。

※実績値及び目標値は、企業からご回答の数値をそのまま掲載しております。

●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	67.9	49.0
②推進体制の構築	63.1	50.0
③ガバナンス	62.4	52.9
④全社的な環境・ルールを整備	70.5	48.7
⑤管理職の行動・意識改革	74.3	49.4
⑥従業員の行動・意識改革	64.2	47.6
⑦情報開示	73.7	50.0



●正社員の実績値 ※回答対象エリアは日本国内、回答企業範囲は企業ごとになります。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	4,446人	175人	211人
女性	3,322人	160人	166人
女性比率	74.7%	91.4%	78.7%

●各制度の実績値

平均勤続年数	男性	8.3年	年次有給休暇平均取得日数	取得率	64.6%
男性育児休業(※1)	取得率	4.8%	平均法定外労働時間/月	4.6時間	独自の育児休業制度
	平均取得日数	70.0日			

(※1) 今年度、男性育児休業の「取得率」「平均取得日数」は企業独自の育児を目的とした休暇制度を含む。

●取締役の実績値

	取締役(※2)	
	取締役	社内取締役
全数	9人	5人
女性	1人	0人
女性比率	11.1%	0.0%

【女性取締役比率(または数)目標】(※3)	
目標年度	目標
2025年	1人

●監査役・執行役員・管理職の実績値

	監査役(※2)	執行役員(※2)(相当含む)	管理職
女性	2人	0人	163人
女性比率	50.0%	0.0%	33.4%

【女性管理職比率(または数)目標】(※3)	
目標年度	目標
2025年	45%

(※3) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)項目は上場会社単位ベースの値で回答。アダストリア

●経営におけるダイバーシティの取組の監督や推進

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	●
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、取組等について議論している	●
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、取組の計画や実績を社内外に公表している	●
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組に対する評価・指摘を受けている	●
取締役への評価項目に、ダイバーシティに関連する取組や成果を入れている	●
その他	●

業種	証券コード	企業名
小売業	3086	J. フロントリテイリング株式会社



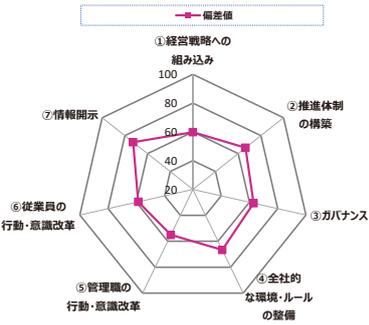
**取組のポイント**  
(選定企業メッセージ)

Jフロントリテイリングは、マテリアリティに「ダイバーシティ&インクルージョンの推進」を掲げ、性別、年齢、スキル等に関わらず互いに多様性を認め、対等に関わり合いながらいきいきと働けるよう取組を推進している。なかでも事業特性上、女性の活躍推進が事業成長につながる重要な経営課題であると認識し、取組を強化している。その他、定年延長などシニアの活躍推進やLGBTへの取組、障がい者雇用拡大など多様な人材の活用と、テレワーク拡大や育児支援制度強化などすべての社員がいつでもどこでも働きたい環境整備に取組んでいる。

※実績値及び目標値は、企業からご回答の数値をそのまま掲載しております。

●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	59.8	49.0
②推進体制の構築	66.5	50.0
③ガバナンス	63.0	52.9
④全社的な環境・ルールを整備	66.7	48.7
⑤管理職の行動・意識改革	55.0	49.4
⑥従業員の行動・意識改革	58.7	47.6
⑦情報開示	72.7	50.0



●正社員の実績値 ※回答対象エリアは日本国内、回答企業範囲は企業ごとに異なります。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	2,907人	54人	12人
女性	1,466人	26人	6人
女性比率	50.4%	48.1%	50.0%

●各制度の実績値

平均勤続年数	男性	23.5年	年次有給休暇	取得率	45.4%
男性育児休業(※1)	取得率	13.3%	平均法定外労働時間/月	0.6時間	
	平均取得日数	6.0日	独自の育児休業制度	有	

(※1) 今年度、男性育児休業の取得率「平均取得日数」は企業独自の育児を目的とした休暇制度を含む。

●取締役の実績値

	取締役(※2)	
	全数	社内取締役(※2)
全数	24人	18人
女性	3人	1人
女性比率	12.5%	5.6%

【女性取締役比率(または数)目標】(※3)

目標年度	目標
-	-

●監査役・執行役員・管理職の実績値

	監査役(※2)	執行役員(※2)(相当含む)	管理職
女性	-	-	89人
女性比率	-	-	23.2%

【女性管理職比率(または数)目標】(※3)

目標年度	目標
2025年	30%

(※3) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)項目は上場会社単位ベースの値で回答。  
J.フロントリテイリング、大丸松坂屋百貨店

●経営におけるダイバーシティの取組の監督や推進

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	●
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、取組等について議論している	●
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、取組の計画や実績を社内外に公表している	●
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組に対する評価・指摘を受けている	●
取締役への評価項目に、ダイバーシティに関連する取組や成果を入れている	●
その他	

業種	証券コード	企業名
小売業	8252	株式会社丸井グループ



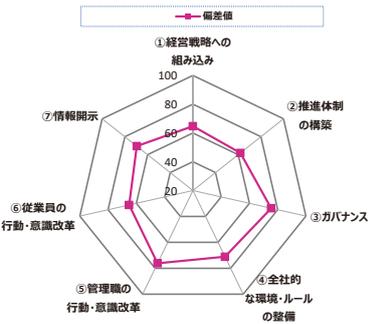
**取組のポイント**  
(選定企業メッセージ)

女性活躍推進の一番のボトルネックとして「性別役割分担意識」の見直しに着手、手挙げによる43名のメンバーと管理職6名によるプロジェクト活動を実施している。夫婦が交代で休みを取り家事育児をシェアするための短日数制度を導入を21年4月に実施した他、風土醸成には管理職の理解が必須であるとして管理職向けウェビナーを実施。また男性育児100%3年連続達成の次のフェーズとして男性育休の質に着目、男性産休取得の促進と家事育児参加に対する取組を実施、21年度7月時点進捗ではパートナーが出産した男性のうち69%が8週以内に育休を取得した。

※実績値及び目標値は、企業からご回答の数値をそのまま掲載しております。

●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	64.7	49.0
②推進体制の構築	62.0	50.0
③ガバナンス	75.4	52.9
④全社的な環境・ルールを整備	71.1	48.7
⑤管理職の行動・意識改革	76.2	49.4
⑥従業員の行動・意識改革	65.1	47.6
⑦情報開示	69.5	50.0



●正社員の実績値 ※回答対象エリアは日本国内、回答企業範囲は企業ごとに異なります。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	5,044人	58人	6人
女性	2,216人	35人	3人
女性比率	43.9%	60.3%	50.0%

●各制度の実績値

平均勤続年数	男性	24.3年	年次有給休暇	取得率	57.6%
男性育児休業(※1)	取得率	102.0%	平均法定外労働時間/月	3.9時間	
	平均取得日数	13.6日	独自の育児休業制度	有	

(※1) 今年度、男性育児休業の取得率「平均取得日数」は企業独自の育児を目的とした休暇制度を含む。

●取締役の実績値

	取締役(※2)	
	全数	社内取締役(※2)
全数	6人	3人
女性	2人	1人
女性比率	33.3%	33.3%

【女性取締役比率(または数)目標】(※3)

目標年度	目標
2025年	30%

●監査役・執行役員・管理職の実績値

	監査役(※2)	執行役員(※2)(相当含む)	管理職
女性	1人	4人	43人
女性比率	25.0%	23.5%	13.0%

【女性管理職比率(または数)目標】(※3)

目標年度	目標
2025年	20%

(※3) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)項目は上場会社単位ベースの値で回答。  
丸井グループ、丸井、エポスカード、エムケイエス、マルイファンシィーズ、ムービング、エムアンドシーシステム、マルイホームサービス、エムアールイ債権回収、tsumiki証券、マルイギフトセンター、エポス少額短期保険、D2C&Co.、okos、戸塚商業ビル管理、なかのサンクオーレ、みそのち新都心、志木都市開発、北千住都市開発、有楽町駅前開発

●経営におけるダイバーシティの取組の監督や推進

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	●
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、取組等について議論している	●
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、取組の計画や実績を社内外に公表している	●
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組に対する評価・指摘を受けている	●
取締役への評価項目に、ダイバーシティに関連する取組や成果を入れている	●
その他	

業種	証券コード	企業名	
銀行業	7182	株式会社ゆうちょ銀行	

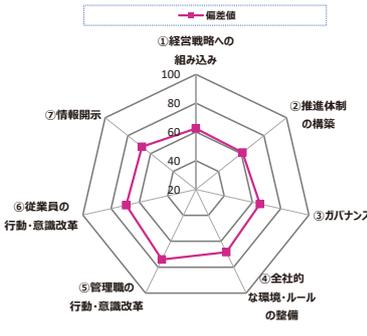
**取組のポイント**  
(選定企業メッセージ)

サステナビリティサイトを開設し、トップページに当行のダイバーシティ戦略を説明するページのバナーを配置。同ページは、取締役兼代表執行役社長と執行役ダイバーシティ推進部長の役員対談形式とし、トップがダイバーシティ戦略を強力に推進していることを表明。また、2021年5月公表の中期経営計画（2021～2025年度）において女性管理者比率のKPIを設定する等、ダイバーシティマネジメントの推進を掲げている。

※実績値及び目標値は、企業からご回答の数値をそのまま掲載しております。

●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	62.4	54.4
②推進体制の構築	61.2	54.2
③ガバナンス	65.3	53.0
④全社的な環境・ルールを整備	68.4	57.1
⑤管理職の行動・意識改革	74.1	57.5
⑥従業員の行動・意識改革	69.3	56.8
⑦情報開示	67.6	53.9



●正社員の実績値 ※回答対象エリアは日本国内、回答企業範囲は企業ごとに異なります。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	12,408人	230人	17人
女性	5,234人	143人	4人
女性比率	42.2%	62.2%	23.5%

●各制度の実績値

平均勤続年数	男性	22.5年	年次有給休暇	取得率	93.1%
女性	16.4年	16.4年	7.4時間	7.4時間	7.4時間
男性育児休業(※1)	取得率	98.8%	平均法定外労働時間/月	7.4時間	7.4時間
女性	平均取得日数	-	独自の育児休業制度	有	有

(※1) 今年度、男性育児休業の「取得率」「平均取得日数」は企業独自の育児を目的とした休暇制度を含む。

●取締役の実績値

	取締役(※2)	
	取締役	社内取締役
全数	36人	28人
女性	5人	3人
女性比率	13.9%	10.7%

【女性取締役比率(または数)目標】(※3)	
目標年度	目標
-	-

●監査役・執行役員・管理職の実績値

	監査役(※2)	執行役員(※2)(相当含む)	管理職
女性	-	1人	358人
女性比率	-	11.1%	15.7%

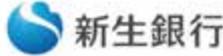
【女性管理職比率(または数)目標】(※3)	
目標年度	目標
2026年	20%

(※3) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)項目は上場会社単位ベースの値で回答。  
ゆうちょ銀行

●経営におけるダイバーシティの取組の監督や推進

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	●
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、取組等について議論している	●
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、取組の計画や実績を社内外に公表している	●
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組に対する評価・指摘を受けている	●
取締役への評価項目に、ダイバーシティに関連する取組や成果を入れている	●
その他	●

業種	証券コード	企業名	
銀行業	8303	株式会社新生銀行	

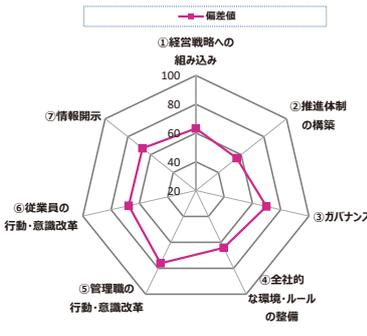
**取組のポイント**  
(選定企業メッセージ)

女性管理職の早期育成を目的とした女性人材育成プログラムでは、育成計画の策定、スポンサー・メンター制度を取り入れ、本人のマイנדセット醸成にも力を入れてきた。新たに、グループ女性活躍推進委員会のメンバーの役員と全参加者とのラウンドテーブルを少人数の単位で実施。キャリアの築き方や生活と仕事の両立、チームマネジメントといったテーマで実施した。また、『SHINSEIダイバーシティ&インクルージョンフォーラム』として、女性活躍をはじめとするD&Iの様々なテーマについて、社員の認知・理解を深めることを目的とし、オンラインセミナー等を実施している。

※実績値及び目標値は、企業からご回答の数値をそのまま掲載しております。

●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	63.1	54.4
②推進体制の構築	56.1	54.2
③ガバナンス	69.9	53.0
④全社的な環境・ルールを整備	64.2	57.1
⑤管理職の行動・意識改革	76.2	57.5
⑥従業員の行動・意識改革	67.5	56.8
⑦情報開示	67.1	53.9



●正社員の実績値 ※回答対象エリアは日本国内、回答企業範囲は企業ごとに異なります。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	2,186人	51人	52人
女性	949人	16人	18人
女性比率	43.4%	31.4%	34.6%

●各制度の実績値

平均勤続年数	男性	12.3年	年次有給休暇	取得率	56.5%
女性	15.1年	15.1年	18.4時間	18.4時間	18.4時間
男性育児休業(※1)	取得率	149.1%	平均法定外労働時間/月	18.4時間	18.4時間
女性	平均取得日数	5.4日	独自の育児休業制度	有	有

(※1) 今年度、男性育児休業の「取得率」「平均取得日数」は企業独自の育児を目的とした休暇制度を含む。

●取締役の実績値

	取締役(※2)	
	取締役	社内取締役
全数	7人	2人
女性	2人	0人
女性比率	28.6%	0.0%

【女性取締役比率(または数)目標】(※3)	
目標年度	目標
-	-

●監査役・執行役員・管理職の実績値

	監査役(※2)	執行役員(※2)(相当含む)	管理職
女性	2人	6人	140人
女性比率	66.7%	16.7%	19.6%

【女性管理職比率(または数)目標】(※3)	
目標年度	目標
2023年	20%

(※3) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)項目は上場会社単位ベースの値で回答。  
新生銀行

●経営におけるダイバーシティの取組の監督や推進

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	●
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、取組等について議論している	●
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、取組の計画や実績を社内外に公表している	●
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組に対する評価・指摘を受けている	●
取締役への評価項目に、ダイバーシティに関連する取組や成果を入れている	●
その他	●

業種	証券コード	企業名	
銀行業	8308	株式会社りそなホールディングス	

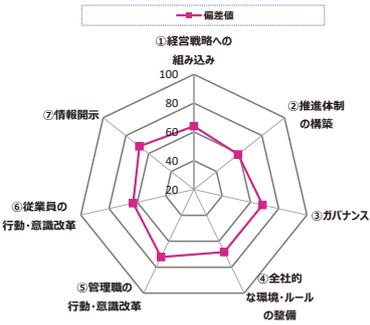
**取組のポイント**  
(選定企業メッセージ)

多様性を認め合い、加速する変化の時代にお客さまへ新たな価値を創造・提供することを目的に、「サステナビリティ長期目標」の1つとして女性登用・活躍推進のKPIを設定。りそなホールディングスの役員、グループ6社の経営職階・ライン管理職の女性比率が、2030年度までにそれぞれ現状+10%となることを目標にしている。この目標達成に向けて、各階層ごとに育成に向けた研修メニューを充実させている。新任部長向けにはメンタリング制度を実施。メンターの希望を聞いて役員とのマッチングをしたほか、役員座談会も開催し、幅広い交流が図れるようにしている。

※実績値及び目標値は、企業からご回答の数値をそのまま掲載しております。

●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	64.0	54.4
②推進体制の構築	59.0	54.2
③ガバナンス	68.6	53.0
④全社的な環境・ルールを整備	68.3	57.1
⑤管理職の行動・意識改革	72.2	57.5
⑥従業員の行動・意識改革	63.0	56.8
⑦情報開示	68.1	53.9



●正社員の実績値 ※回答対象エリアは日本国内。回答企業範囲は企業ごとになります。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	12,400人	567人	92人
女性	6,091人	293人	68人
女性比率	49.1%	51.7%	73.9%

●各制度の実績値

平均勤続年数	男性	18.7年	年次有給休暇平均取得日数	取得率	65.5%
男性育児休業(※1)	取得率	128.9%	平均法定外労働時間/月	15.4時間	有
	平均取得日数	3.3日	独自の育児休業制度		有

(※1) 今年度、男性育児休業の取得率「平均取得日数」は企業独自の育児を目的とした休暇制度を含む。

●取締役の実績値

	取締役(※2)	
	取締役	社内取締役
全数	26人	4人
女性	5人	0人
女性比率	19.2%	0.0%

【女性取締役比率(または数)目標】(※3)

目標年度	目標
2030年	30%

●監査役・執行役員・管理職の実績値

	監査役(※2)	執行役員(※2)(相当含む)	管理職
女性	-	-	938人
女性比率	-	-	30.4%

【女性管理職比率(または数)目標】(※3)

目標年度	目標
2030年	40%

(※3) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)項目は上場会社単位ベースの値で回答。りそなホールディングス、りそな銀行、埼玉りそな銀行

●経営におけるダイバーシティの取組の監督や推進

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	●
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、取組等について議論している	●
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、取組の計画や実績を社内外に公表している	●
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組に対する評価・指摘を受けている	●
取締役への評価項目に、ダイバーシティに関連する取組や成果を入れている	●
その他	●

業種	証券コード	企業名	
銀行業	8316	株式会社三井住友フィナンシャルグループ	

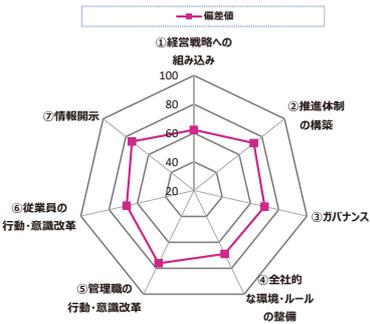
**取組のポイント**  
(選定企業メッセージ)

ダイバーシティ経営への監督を目的として、女性活躍をはじめとする各施策の進捗状況等を社外取締役を含む役員等に報告し、議論・意見交換を行っているほか、経営トップがダイバーシティの重要性について社内外に発信。女性管理職・採用比率目標を定め、登用・管理職プール形成の取組を強化するとともに、次世代幹部候補育成のため、経営トップが参画する中堅女性向けリーダーシップ研修を実施。本人の上司も巻き込み、ダイバーシティマネジメントスキル向上を図るとともに、OJTと繋げた早期からの戦略的なキャリア形成支援を図っている。

※実績値及び目標値は、企業からご回答の数値をそのまま掲載しております。

●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	62.2	54.4
②推進体制の構築	72.9	54.2
③ガバナンス	70.1	53.0
④全社的な環境・ルールを整備	68.9	57.1
⑤管理職の行動・意識改革	76.2	57.5
⑥従業員の行動・意識改革	67.5	56.8
⑦情報開示	74.6	53.9



●正社員の実績値 ※回答対象エリアは日本国内。回答企業範囲は企業ごとになります。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	26,229人	622人	49人
女性	14,350人	201人	9人
女性比率	54.7%	32.3%	18.4%

●各制度の実績値

平均勤続年数	男性	16.3年	年次有給休暇平均取得日数	取得率	81.2%
男性育児休業(※1)	取得率	100.0%	平均法定外労働時間/月	15.8時間	有
	平均取得日数	2.9日	独自の育児休業制度		有

(※1) 今年度、男性育児休業の取得率「平均取得日数」は企業独自の育児を目的とした休暇制度を含む。

●取締役の実績値

	取締役(※2)	
	取締役	社内取締役
全数	15人	8人
女性	2人	1人
女性比率	13.3%	12.5%

【女性取締役比率(または数)目標】(※3)

目標年度	目標
-	-

●監査役・執行役員・管理職の実績値

	監査役(※2)	執行役員(※2)(相当含む)	管理職
女性	-	3人	837人
女性比率	-	4.5%	20.0%

【女性管理職比率(または数)目標】(※3)

目標年度	目標
2022年	20%

(※3) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)項目は上場会社単位ベースの値で回答。三井住友フィナンシャルグループ、三井住友銀行

●経営におけるダイバーシティの取組の監督や推進

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	●
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、取組等について議論している	●
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、取組の計画や実績を社内外に公表している	●
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組に対する評価・指摘を受けている	●
取締役への評価項目に、ダイバーシティに関連する取組や成果を入れている	●
その他	●

業種	証券コード	企業名	
銀行業	8331	株式会社千葉銀行	

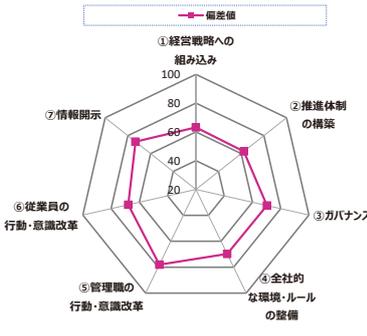
**取組のポイント**  
(選定企業メッセージ)

ダイバーシティ推進を経営課題に位置付け、「意識改革」から「行動改革」にシフトし組織風土醸成を進めている。所属長に対しては、2020年度から評価項目に「D&I」への取組・発信を追加、ダイバーシティマネジメント研修を導入。女性活躍推進では、次世代幹部候補を対象としたメンター制度や、経営層とのラウンドテーブル、登用候補者層へのリーダーシップ・キャリア研修を強化。また、仕事と育児を両立する職員のキャリア形成において、育児休業中をキャリアアップの期間とするためのオンライン講座や未経験部門の体験など復職支援プログラムを拡充。

※実績値及び目標値は、企業からご回答の数値をそのまま掲載しております。

●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	63.1	54.4
②推進体制の構築	62.3	54.2
③ガバナンス	70.3	53.0
④全社的な環境・ルールを整備	69.8	57.1
⑤管理職の行動・意識改革	78.1	57.5
⑥従業員の行動・意識改革	67.9	56.8
⑦情報開示	73.2	53.9



●正社員の実績値 ※回答対象エリアは日本国内、回答企業範囲は企業ごとに異なります。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	4,168人	214人	26人
女性	1,788人	100人	11人
女性比率	42.9%	46.7%	42.3%

●各制度の実績値

平均勤続年数	男性	15.8年	年次有給休暇	取得率	70.0%
女性	13.9年	112.7%	平均取得日数	8.7時間	
男性育児休業(※1)	取得率	112.7%	平均法定外労働時間/月	8.7時間	
女性	平均取得日数	6.2日	独自の育児休業制度	有	

(※1) 今年度、男性育児休業の取得率「平均取得日数」は企業独自の育児を目的とした休暇制度を含む。

●取締役の実績値

	取締役(※2)	
	全数	社内取締役(※2)
全数	9人	6人
女性	3人	1人
女性比率	33.3%	16.7%

【女性取締役比率(または数)目標】(※3)

目標年度	目標
-	-

●監査役・執行役員・管理職の実績値

	監査役(※2)	執行役員(※2)(相当含む)	管理職
	全数	5人	19人
女性	0人	2人	455人
女性比率	0.0%	10.5%	24.1%

【女性管理職比率(または数)目標】(※3)

目標年度	目標
2021年	30%

(※3) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)項目は上場会社単位ベースの値で回答。千葉銀行

●経営におけるダイバーシティの取組の監督や推進

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	●
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、取組等について議論している	●
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、取組の計画や実績を社内外に公表している	●
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組に対する評価・指摘を受けている	●
取締役への評価項目に、ダイバーシティに関連する取組や成果を入れている	●
その他	●

業種	証券コード	企業名	
証券、商品先物取引業	8601	株式会社大和証券グループ本社	

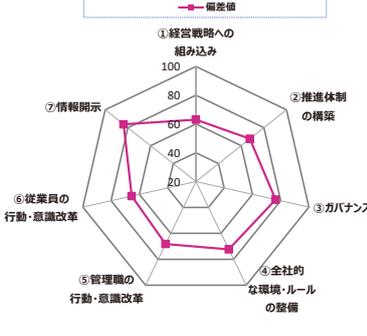
**取組のポイント**  
(選定企業メッセージ)

男性の育児参画を促すため、妊婦エスコート休暇の導入、14日以上育児休業取得の促進を行っている。また、妊娠～育児期間中の社員が安心して活き活きと働きつづけられるよう、仕事と育児の両立支援、スキルアップ、キャリア形成支援等を行う育児クラブ～たいむっ子～を新設。社内SNSを活用し、社員同士のつながりを広げ、悩みや疑問を相談しやすい仕組みを構築。自身が目指したいキャリアを歩む人や、身近に感じられるロールモデルに出会うことにより、キャリアアップのイメージがしやすくなり、女性リーダーを輩出しやすくなると考えている。

※実績値及び目標値は、企業からご回答の数値をそのまま掲載しております。

●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	63.0	50.0
②推進体制の構築	67.6	50.0
③ガバナンス	76.4	55.4
④全社的な環境・ルールを整備	72.4	53.1
⑤管理職の行動・意識改革	68.2	51.3
⑥従業員の行動・意識改革	65.4	52.6
⑦情報開示	83.8	53.6



●正社員の実績値 ※回答対象エリアは日本国内、回答企業範囲は企業ごとに異なります。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	8,954人	311人	52人
女性	3,936人	142人	24人
女性比率	44.0%	45.7%	46.2%

●各制度の実績値

平均勤続年数	男性	15.9年	年次有給休暇	取得率	72.0%
女性	12.4年	100.0%	平均取得日数 <td>11.2時間</td> <td></td>	11.2時間	
男性育児休業(※1)	取得率	100.0%	平均法定外労働時間/月 <td>11.2時間</td> <td></td>	11.2時間	
女性	平均取得日数	8.6日	独自の育児休業制度	有	

(※1) 今年度、男性育児休業の取得率「平均取得日数」は企業独自の育児を目的とした休暇制度を含む。

●取締役の実績値

	取締役(※2)	
	全数	社内取締役(※2)
全数	25人	18人
女性	5人	3人
女性比率	20.0%	16.7%

【女性取締役比率(または数)目標】(※3)

目標年度	目標
2030年	30%

●監査役・執行役員・管理職の実績値

	監査役(※2)	執行役員(※2)(相当含む)	管理職
	全数	-	12人
女性	-	2人	504人
女性比率	-	16.7%	16.3%

【女性管理職比率(または数)目標】(※3)

目標年度	目標
2025年	25%

(※3) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)項目は上場会社単位ベースの値で回答。大和証券グループ本社、大和証券

●経営におけるダイバーシティの取組の監督や推進

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	●
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、取組等について議論している	●
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、取組の計画や実績を社内外に公表している	●
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組に対する評価・指摘を受けている	●
取締役への評価項目に、ダイバーシティに関連する取組や成果を入れている	●
その他	●

業種	証券コード	企業名	
保険業、その他金融業	8725	MS&Aインシュアランスグループホールディングス株式会社	

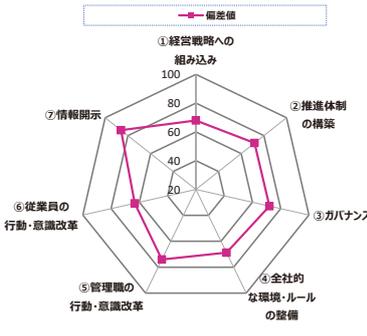
**取組のポイント**  
(選定企業メッセージ)

■目標設定：持株会社の取締役会メンバーに占める女性比率を「2025年度末までに30%以上」に加え、執行役員を含めた役員（取締役＋監査役＋執行役員）に占める女性比率を「2030年度末までに30%以上」とした。■女性役員のバイライン整備：グループ横断の「女性部長の会」において事業会社役員との意見交換会を行い、意識改革を行っている。また、同会メンバーから関連事業会社の非常勤取締役に登用している。

※実績値及び目標値は、企業から回答の数値をそのまま掲載しております。

●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	67.9	55.6
②推進体制の構築	71.8	54.4
③ガバナンス	72.1	55.7
④全社的な環境・ルール整備	68.7	59.1
⑤管理職の行動・意識改革	74.1	55.4
⑥従業員の行動・意識改革	63.3	55.2
⑦情報開示	86.0	57.2



●正社員の実績値 ※回答対象エリアは日本国内、回答企業範囲は企業ごとに異なります。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	32,002人	596人	350人
女性	17,042人	388人	230人
女性比率	53.3%	65.1%	65.7%

●各制度の実績値

平均勤続年数	男性	14.4年	年次有給休暇	取得率	68.1%
女性	12.6年	69.0%	平均取得日数	16.0時間	
男性育児休業(※1)	取得率	69.0%	平均法定外労働時間/月	16.0時間	
女性	平均取得日数	3.0日	独自の育児休業制度	有	

(※1) 今年度、男性育児休業の「取得率」「平均取得日数」は企業独自の育児を目的とした休暇制度を含む。

●取締役の実績値

	取締役(※2)	
	全数	社内取締役(※2)
全数	10人	6人
女性	2人	0人
女性比率	20.0%	0.0%

【女性取締役比率(または数)目標】(※3)

目標年度	目標
2025年	30%

●経営におけるダイバーシティの取組の監督や推進

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	●
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、取組等について議論している	●
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、取組の計画や実績を社内外に公表している	●
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組に対する評価・指摘を受けている	●
取締役への評価項目に、ダイバーシティに関連する取組や成果を入れている	●
その他	●

●監査役・執行役員・管理職の実績値

	監査役(※2)	執行役員(※2)(相当含む)	管理職
女性	2人	2人	1,017人
女性比率	50.0%	13.3%	16.1%

【女性管理職比率(または数)目標】(※3)

目標年度	目標
2030年	30%

(※3) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)項目は上場会社単位ベースの値で回答。  
三井住友海上火災保険、あいおいニッセイ同和損害保険、三井ダイレクト損害保険、三井住友海上あいおい生命保険、三井住友海上プライマリ生命保険、MS&Aインシュアランスグループホールディングス

業種	証券コード	企業名	
不動産業	8801	三井不動産株式会社	

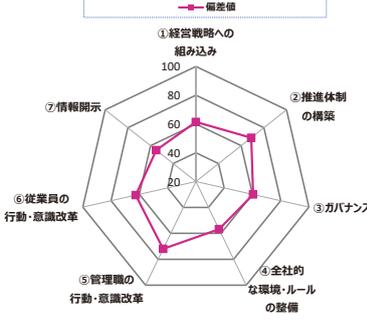
**取組のポイント**  
(選定企業メッセージ)

トップのコミットメントの下、三井不動産グループとして定額目標および定性的な活動計画を定め、様々な施策を講じ、グループ一体となって推進している。2つの軸（①性別に関わらず育児・介護等を含め多様なライフスタイルや価値観を尊重し合い、長く働き続けられる環境整備、②女性活躍を推進する上での組織の意識改革ならびに本人のモチベーション向上・キャリア形成支援）を重視し、これらを達成するためにグループ共通の8つの施策（組織・上司の意識改革、育児・介護との両立支援、職種・職種に応じた柔軟な勤務形態、メンター制度等）を策定し、推進している。

※実績値及び目標値は、企業から回答の数値をそのまま掲載しております。

●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	61.4	43.1
②推進体制の構築	68.8	45.1
③ガバナンス	60.5	46.3
④全社的な環境・ルール整備	56.8	46.8
⑤管理職の行動・意識改革	72.0	45.0
⑥従業員の行動・意識改革	62.6	44.4
⑦情報開示	55.0	45.5



●正社員の実績値 ※回答対象エリアは日本国内、回答企業範囲は企業ごとに異なります。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	1,168人	63人	49人
女性	357人	24人	18人
女性比率	30.6%	38.1%	36.7%

●各制度の実績値

平均勤続年数	男性	17.2年	年次有給休暇	取得率	60.5%
女性	13.4年	69.8%	平均取得日数 <td>13.5時間</td> <td></td>	13.5時間	
男性育児休業(※1)	取得率	69.8%	平均法定外労働時間/月	13.5時間	
女性	平均取得日数	5.0日	独自の育児休業制度	有	

(※1) 今年度、男性育児休業の「取得率」「平均取得日数」は企業独自の育児を目的とした休暇制度を含む。

●取締役の実績値

	取締役(※2)	
	全数	社内取締役(※2)
全数	12人	8人
女性	1人	0人
女性比率	8.3%	0.0%

【女性取締役比率(または数)目標】(※3)

目標年度	目標
-	-

●経営におけるダイバーシティの取組の監督や推進

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	●
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、取組等について議論している	●
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、取組の計画や実績を社内外に公表している	●
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組に対する評価・指摘を受けている	●
取締役への評価項目に、ダイバーシティに関連する取組や成果を入れている	●
その他	●

●監査役・執行役員・管理職の実績値

	監査役(※2)	執行役員(※2)(相当含む)	管理職
女性	1人	1人	28人
女性比率	20.0%	3.0%	6.3%

【女性管理職比率(または数)目標】(※3)

目標年度	目標
2030年	20%

(※3) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)項目は上場会社単位ベースの値で回答。  
三井不動産

業種	証券コード	企業名
サービス業	2168	株式会社パソナグループ

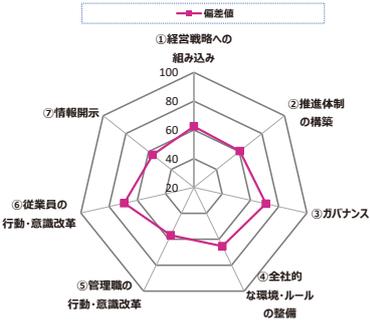


**取組のポイント**  
(選定企業メッセージ)  
ひとり親家庭の方を対象「学び直し」を通じた就業支援として「ひとり親働く支援プロジェクト」を実施。仕事と生活の両立を重視することができる「ワーク・ライフ・ファースト」をコンセプトに、兵庫県淡路島にて仕事や住居・子どもの教育等を「向こう三軒両隣」の精神のもと、安心して子育てができる環境を整備。学習塾や学童の無償利用、外国人講師による自然の中での英語教育等を実施し、柔軟な形態での就業を支援。2020年8月にプロジェクト発足後、エントリー約420件、入社内定承諾約20名。事務や営業、主婦や子育ての経験を活かしながら幅広い事業にご活躍。

※実績値及び目標値は、企業からご回答の数値をそのまま掲載しております。

●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	62.4	48.0
②推進体制の構築	60.6	47.5
③ガバナンス	71.0	50.5
④全社的な環境・ルールを整備	65.4	50.0
⑤管理職の行動・意識改革	56.9	48.5
⑥従業員の行動・意識改革	69.3	48.0
⑦情報開示	56.3	45.2



●正社員の実績値 ※回答対象エリアは日本国内、回答企業範囲は企業ごとになります。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	2,818人	92人	49人
女性	1,827人	51人	30人
女性比率	64.8%	55.4%	61.2%

●各制度の実績値

平均勤続年数	男性	9.9年	年次有給休暇	取得率	62.1%
女性	8.7年	14.9%	17.0時間	-	-
男性育児休業(※1)	取得率	14.9%	平均法定外労働時間/月	17.0時間	-
女性	平均取得日数	85.9日	独自の育児休暇制度	-	-

(※1) 今年度、男性育児休業の取得率「平均取得日数」は企業独自の育児を目的とした休暇制度を含む。

●取締役の実績値

	取締役(※2)	
	取締役(※2)	社内取締役(※2)
全数	8人	5人
女性	2人	2人
女性比率	25.0%	40.0%

【女性取締役比率(または数)目標】(※3)	
目標年度	目標
-	-

●監査役・執行役員・管理職の実績値

	監査役(※2)	執行役員(※2) (相当含む)	管理職
女性	-	9人	742人
女性比率	-	32.1%	56.3%

【女性管理職比率(または数)目標】(※3)	
目標年度	目標
2022年	53%

(※3) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)項目は上場会社単位ベースの値で回答。  
パソナグループ、パソナ

●経営におけるダイバーシティの取組の監督や推進

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	●
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、取組等について議論している	●
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、取組の計画や実績を社内外に公表している	●
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組に対する評価・指摘を受けている	
取締役への評価項目に、ダイバーシティに関連する取組や成果を入れている	
その他	

業種	証券コード	企業名
サービス業	2395	株式会社新日本科学

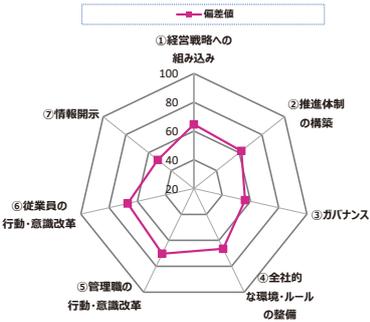


**取組のポイント**  
(選定企業メッセージ)  
当社は「わたしも幸せ、あなたも幸せ、みんな幸せ」というスローガンを掲げ、D&Iに取り組んでいる。2014年に「働くなでしこ委員会」を編成し、現場の声を反映した女性が働きやすい制度改正を継続的に行っている。このような中、管理職候補対象者の選定を推薦から立候補制にした結果、マネジメント研修への女性参加率が42%に上昇、女性の管理職課長比率が18.6%、一般職係長級の女性割合が41.6%となり、女性が管理職を当たり前目指す組織となった。加えて、鹿児島県の女性活躍支援の一環として、行政や企業からの依頼に応じ講演を行っている。

※実績値及び目標値は、企業からご回答の数値をそのまま掲載しております。

●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	64.6	48.0
②推進体制の構築	62.0	47.5
③ガバナンス	56.2	50.5
④全社的な環境・ルールを整備	66.5	50.0
⑤管理職の行動・意識改革	70.3	48.5
⑥従業員の行動・意識改革	66.8	48.0
⑦情報開示	51.8	45.2



●正社員の実績値 ※回答対象エリアは日本国内、回答企業範囲は企業ごとになります。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	747人	50人	16人
女性	310人	24人	3人
女性比率	41.5%	48.0%	18.8%

●各制度の実績値

平均勤続年数	男性	13.2年	年次有給休暇	取得率	55.3%
女性	10.5年	88.0%	19.0時間	有	有
男性育児休業(※1)	取得率	88.0%	平均法定外労働時間/月	19.0時間	-
女性	平均取得日数	5.4日	独自の育児休暇制度	-	-

(※1) 今年度、男性育児休業の取得率「平均取得日数」は企業独自の育児を目的とした休暇制度を含む。

●取締役の実績値

	取締役(※2)	
	取締役(※2)	社内取締役(※2)
全数	9人	5人
女性	1人	0人
女性比率	11.1%	0.0%

【女性取締役比率(または数)目標】(※3)	
目標年度	目標
2021年	1人

●監査役・執行役員・管理職の実績値

	監査役(※2)	執行役員(※2) (相当含む)	管理職
女性	0人	1人	11人
女性比率	0.0%	8.3%	18.6%

【女性管理職比率(または数)目標】(※3)	
目標年度	目標
2022年	20%

(※3) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)項目は上場会社単位ベースの値で回答。  
新日本科学

●経営におけるダイバーシティの取組の監督や推進

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	●
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、取組等について議論している	●
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、取組の計画や実績を社内外に公表している	●
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組に対する評価・指摘を受けている	
取締役への評価項目に、ダイバーシティに関連する取組や成果を入れている	●
その他	

## 12. 令和3年度「準なでしこ」選定企業取組紹介

---

日本水産株式会社	61
日本たばこ産業株式会社	61
エクシオグループ株式会社	61
積水化学工業株式会社	61
富士電機株式会社	62
株式会社堀場製作所	62
T I S株式会社	62
富士ソフト株式会社	62
豊田通商株式会社	63
三井物産株式会社	63
株式会社三菱UFJフィナンシャル・グループ	63
東京センチュリー株式会社	63
リコーリース株式会社	64
SOMPOホールディングス株式会社	64
東京海上ホールディングス株式会社	64

企業名	証券コード	業種
日本水産株式会社	1332	水産・農林、食料品

※実績値及び目標値は、企業からご回答の数値をそのまま掲載しております。

●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	64.0	55.6
②推進体制の構築	62.0	55.7
③ガバナンス	59.3	56.9
④全社的な環境・ルールの整備	57.4	55.5
⑤管理職の行動・意識改革	68.0	55.2
⑥従業員の行動・意識改革	51.3	55.4
⑦情報開示	61.3	54.2

●正社員の実績値

※回答対象エリアは日本国内  
回答企業範囲は企業ごと異なります。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	1,247人	34人	13人
女性	270人	10人	4人
女性比率	21.7%	29.4%	30.8%

●各制度の実績値

平均勤続年数	性別	17.2年	年次有給休暇	取得率	69.4%
女性	15.8年				
男性育児休業(※1)	取得率	60.6%	平均法定外労働時間/月	15.7時間	
	平均取得日数	9.3日	独自の育児休暇制度	有	

(※1) 今年度、男性育児休業の「取得率」「平均取得日数」は企業独自の育児を目的とした休暇制度を含む。

●取締役の実績値

	取締役(※2)		社内取締役(※2)
	全数	女性	
全数	8人	1人	5人
女性	1人	0人	0人
女性比率	12.5%	0.0%	0.0%

【女性取締役比率(または数)目標】(※3)

目標年度	目標
2022年	-

●監査役・執行役員・管理職の実績値

	監査役(※2)	執行役員(※2) (相当含む)	管理職
	全数	4人	17人
女性	1人	0人	25人
女性比率	25.0%	0.0%	7.0%

【女性管理職比率(または数)目標】(※3)

目標年度	目標
2022年	6.7%

(※3) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)項目は上場会社地位ベースの値で回答。  
日本水産

企業名	証券コード	業種
日本たばこ産業株式会社	2914	水産・農林、食料品

※実績値及び目標値は、企業からご回答の数値をそのまま掲載しております。

●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	62.4	55.6
②推進体制の構築	66.1	55.7
③ガバナンス	63.4	56.9
④全社的な環境・ルールの整備	58.7	55.5
⑤管理職の行動・意識改革	70.3	55.2
⑥従業員の行動・意識改革	69.3	55.4
⑦情報開示	59.2	54.2

●正社員の実績値

※回答対象エリアは日本国内  
回答企業範囲は企業ごと異なります。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	7,366人	134人	89人
女性	1,225人	36人	42人
女性比率	16.6%	26.9%	47.2%

●各制度の実績値

平均勤続年数	性別	19.3年	年次有給休暇	取得率	85.2%
女性	12.0年				
男性育児休業(※1)	取得率	79.4%	平均法定外労働時間/月	11.2時間	
	平均取得日数	20.7日	独自の育児休暇制度	有	

(※1) 今年度、男性育児休業の「取得率」「平均取得日数」は企業独自の育児を目的とした休暇制度を含む。

●取締役の実績値

	取締役(※2)		社内取締役(※2)
	全数	女性	
全数	9人	2人	6人
女性	2人	0人	0人
女性比率	22.2%	0.0%	0.0%

【女性取締役比率(または数)目標】(※3)

目標年度	目標
2022年	-

●監査役・執行役員・管理職の実績値

	監査役(※2)	執行役員(※2) (相当含む)	管理職
	全数	5人	26人
女性	1人	1人	69人
女性比率	20.0%	3.8%	6.8%

【女性管理職比率(または数)目標】(※3)

目標年度	目標
2030年	25%

(※3) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)項目は上場会社地位ベースの値で回答。  
日本たばこ産業

企業名	証券コード	業種
エクシオグループ株式会社	1951	建設業

※実績値及び目標値は、企業からご回答の数値をそのまま掲載しております。

●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	63.8	51.8
②推進体制の構築	57.8	52.8
③ガバナンス	62.3	47.0
④全社的な環境・ルールの整備	53.6	48.1
⑤管理職の行動・意識改革	60.9	50.3
⑥従業員の行動・意識改革	67.2	50.1
⑦情報開示	64.7	53.8

●正社員の実績値

※回答対象エリアは日本国内  
回答企業範囲は企業ごと異なります。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	4,134人	159人	47人
女性	287人	20人	7人
女性比率	6.9%	12.6%	14.9%

●各制度の実績値

平均勤続年数	性別	17.6年	年次有給休暇	取得率	64.0%
女性	14.0年				
男性育児休業(※1)	取得率	7.3%	平均法定外労働時間/月	20.9時間	
	平均取得日数	81.9日	独自の育児休暇制度	有	

(※1) 今年度、男性育児休業の「取得率」「平均取得日数」は企業独自の育児を目的とした休暇制度を含む。

●取締役の実績値

	取締役(※2)		社内取締役(※2)
	全数	女性	
全数	11人	1人	7人
女性	1人	0人	0人
女性比率	9.1%	0.0%	0.0%

【女性取締役比率(または数)目標】(※3)

目標年度	目標
2022年	-

●監査役・執行役員・管理職の実績値

	監査役(※2)	執行役員(※2) (相当含む)	管理職
	全数	5人	28人
女性	2人	2人	20人
女性比率	40.0%	7.1%	1.8%

【女性管理職比率(または数)目標】(※3)

目標年度	目標
2025年	30人

(※3) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)項目は上場会社地位ベースの値で回答。  
エクシオグループ

企業名	証券コード	業種
積水化学工業株式会社	4204	化学

※実績値及び目標値は、企業からご回答の数値をそのまま掲載しております。

●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	64.7	49.1
②推進体制の構築	62.3	49.0
③ガバナンス	60.6	49.1
④全社的な環境・ルールの整備	61.3	48.6
⑤管理職の行動・意識改革	65.8	48.1
⑥従業員の行動・意識改革	69.7	48.3
⑦情報開示	70.5	48.6

●正社員の実績値

※回答対象エリアは日本国内  
回答企業範囲は企業ごと異なります。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	3,661人	126人	23人
女性	601人	43人	2人
女性比率	16.4%	34.1%	8.7%

●各制度の実績値

平均勤続年数	性別	17.2年	年次有給休暇	取得率	58.2%
女性	12.4年				
男性育児休業(※1)	取得率	34.6%	平均法定外労働時間/月	0.0時間	
	平均取得日数	43.3日	独自の育児休暇制度	有	

(※1) 今年度、男性育児休業の「取得率」「平均取得日数」は企業独自の育児を目的とした休暇制度を含む。

●取締役の実績値

	取締役(※2)		社内取締役(※2)
	全数	女性	
全数	9人	0人	7人
女性	0人	0人	0人
女性比率	0.0%	0.0%	0.0%

【女性取締役比率(または数)目標】(※3)

目標年度	目標
2022年	-

●監査役・執行役員・管理職の実績値

	監査役(※2)	執行役員(※2) (相当含む)	管理職
	全数	5人	28人
女性	1人	2人	60人
女性比率	20.0%	7.1%	4.3%

【女性管理職比率(または数)目標】(※3)

目標年度	目標
2025年	80人

(※3) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)項目は上場会社地位ベースの値で回答。  
積水化学工業

企業名	証券コード	業種
富士電機株式会社	6504	電気機器

※実績値及び目標値は、企業からご回答の数値をそのまま掲載しております。

●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	66.3	50.5
②推進体制の構築	68.4	50.2
③ガバナンス	52.2	49.8
④全社的な環境・ルールの整備	59.6	49.8
⑤管理職の行動・意識改革	74.1	49.7
⑥従業員の行動・意識改革	66.6	49.3
⑦情報開示	62.4	50.3

●正社員の実績値

※回答対象エリアは日本国内  
回答企業範囲は企業ごと異なります。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	13,683人	344人	121人
女性	1,810人	63人	14人
女性比率	13.2%	18.3%	11.6%

●各制度の実績値

平均勤続年数	性別	2023年	年次有給休暇	取得率	72.1%
男性	取得率	97.3%	平均法定外労働時間/月	18.9時間	
	平均取得日数	9.0日	独自の育児休暇制度	有	
女性	取得率	97.3%	平均法定外労働時間/月	18.9時間	
	平均取得日数	9.0日	独自の育児休暇制度	有	

※1) 今年度、男性育児休業の「取得率」「平均取得日数」は企業独自の育児を目的とした休暇制度を含む。

●取締役の実績値

	取締役(※2)		社内取締役(※2)
	全数	女性	
全数	9人	0人	6人
女性	0人	0人	0人
女性比率	0.0%	0.0%	0.0%

【女性取締役比率(または数)目標】(※3)

目標年度	目標
2022年	1人

●監査役・執行役員・管理職の実績値

	監査役(※2)	執行役員(※2) (相当含む)	管理職
	全数	5人	18人
女性	1人	0人	64人
女性比率	20.0%	0.0%	2.6%

【女性管理職比率(または数)目標】(※3)

目標年度	目標
2023年	3%

※3) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)項目は上場会社単位ベースの値で回答。  
富士電機、富士電機機器制御、富士オプティクス、富士電機1Tセンター、富士電機Fマス、富士電機プロテック、富士一級建築士事務所

企業名	証券コード	業種
株式会社堀場製作所	6856	電気機器

※実績値及び目標値は、企業からご回答の数値をそのまま掲載しております。

●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	64.6	50.5
②推進体制の構築	58.2	50.2
③ガバナンス	63.8	49.8
④全社的な環境・ルールの整備	64.6	49.8
⑤管理職の行動・意識改革	57.1	49.7
⑥従業員の行動・意識改革	69.7	49.3
⑦情報開示	61.1	50.3

●正社員の実績値

※回答対象エリアは日本国内  
回答企業範囲は企業ごと異なります。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	1,442人	58人	1人
女性	353人	15人	0人
女性比率	24.5%	25.9%	0.0%

●各制度の実績値

平均勤続年数	性別	2023年	年次有給休暇	取得率	53.2%
男性	取得率	47.6%	平均法定外労働時間/月	12.3時間	
	平均取得日数	14.3日	独自の育児休暇制度	有	
女性	取得率	47.6%	平均法定外労働時間/月	12.3時間	
	平均取得日数	14.3日	独自の育児休暇制度	有	

※1) 今年度、男性育児休業の「取得率」「平均取得日数」は企業独自の育児を目的とした休暇制度を含む。

●取締役の実績値

	取締役(※2)		社内取締役(※2)
	全数	女性	
全数	8人	1人	5人
女性	1人	0人	0人
女性比率	12.5%	0.0%	0.0%

【女性取締役比率(または数)目標】(※3)

目標年度	目標
2023年	10%

●監査役・執行役員・管理職の実績値

	監査役(※2)	執行役員(※2) (相当含む)	管理職
	全数	3人	22人
女性	1人	2人	29人
女性比率	33.3%	9.1%	11.4%

【女性管理職比率(または数)目標】(※3)

目標年度	目標
2023年	20%

※3) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)項目は上場会社単位ベースの値で回答。  
堀場製作所

企業名	証券コード	業種
T I S株式会社	3626	情報・通信業

※実績値及び目標値は、企業からご回答の数値をそのまま掲載しております。

●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	65.6	48.4
②推進体制の構築	60.8	49.2
③ガバナンス	63.0	49.7
④全社的な環境・ルールの整備	65.7	50.6
⑤管理職の行動・意識改革	57.1	48.1
⑥従業員の行動・意識改革	65.4	49.3
⑦情報開示	60.5	48.9

●正社員の実績値

※回答対象エリアは日本国内  
回答企業範囲は企業ごと異なります。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	5,923人	271人	106人
女性	1,667人	96人	16人
女性比率	28.1%	35.4%	15.1%

●各制度の実績値

平均勤続年数	性別	2023年	年次有給休暇	取得率	66.7%
男性	取得率	62.9%	平均法定外労働時間/月	17.9時間	
	平均取得日数	14.9日	独自の育児休暇制度	有	
女性	取得率	62.9%	平均法定外労働時間/月	17.9時間	
	平均取得日数	14.9日	独自の育児休暇制度	有	

※1) 今年度、男性育児休業の「取得率」「平均取得日数」は企業独自の育児を目的とした休暇制度を含む。

●取締役の実績値

	取締役(※2)		社内取締役(※2)
	全数	女性	
全数	9人	1人	6人
女性	1人	0人	0人
女性比率	11.1%	0.0%	0.0%

【女性取締役比率(または数)目標】(※3)

目標年度	目標
2024年	9%

●監査役・執行役員・管理職の実績値

	監査役(※2)	執行役員(※2) (相当含む)	管理職
	全数	5人	26人
女性	1人	2人	202人
女性比率	20.0%	7.7%	10.7%

【女性管理職比率(または数)目標】(※3)

目標年度	目標
2024年	12.8%

※3) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)項目は上場会社単位ベースの値で回答。

T I S

企業名	証券コード	業種
富士ソフト株式会社	9749	情報・通信業

※実績値及び目標値は、企業からご回答の数値をそのまま掲載しております。

●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	67.9	48.4
②推進体制の構築	69.0	49.2
③ガバナンス	65.6	49.7
④全社的な環境・ルールの整備	64.4	50.6
⑤管理職の行動・意識改革	57.1	48.1
⑥従業員の行動・意識改革	54.7	49.3
⑦情報開示	67.0	48.9

●正社員の実績値

※回答対象エリアは日本国内  
回答企業範囲は企業ごと異なります。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	8,057人	641人	215人
女性	1,610人	154人	53人
女性比率	20.0%	24.0%	24.7%

●各制度の実績値

平均勤続年数	性別	2023年	年次有給休暇	取得率	67.5%
男性	取得率	65.4%	平均法定外労働時間/月	7.4時間	
	平均取得日数	37.1日	独自の育児休暇制度	有	
女性	取得率	65.4%	平均法定外労働時間/月	7.4時間	
	平均取得日数	37.1日	独自の育児休暇制度	有	

※1) 今年度、男性育児休業の「取得率」「平均取得日数」は企業独自の育児を目的とした休暇制度を含む。

●取締役の実績値

	取締役(※2)		社内取締役(※2)
	全数	女性	
全数	9人	1人	6人
女性	1人	0人	1人
女性比率	11.1%	0.0%	16.7%

【女性取締役比率(または数)目標】(※3)

目標年度	目標
2025年	2人

●監査役・執行役員・管理職の実績値

	監査役(※2)	執行役員(※2) (相当含む)	管理職
	全数	3人	23人
女性	1人	1人	46人
女性比率	33.3%	4.3%	7.5%

【女性管理職比率(または数)目標】(※3)

目標年度	目標
2023年	8.5%

※3) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)項目は上場会社単位ベースの値で回答。  
富士ソフト

企業名	証券コード	業種
豊田通商株式会社	8015	卸売業

※実績値及び目標値は、企業からご回答の数値をそのまま掲載しております。

●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	59.0	47.7
②推進体制の構築	62.0	47.4
③ガバナンス	59.5	46.4
④全社的な環境・ルールの整備	56.9	47.1
⑤管理職の行動・意識改革	57.4	49.6
⑥従業員の行動・意識改革	55.9	47.8
⑦情報開示	64.1	48.9

●正社員の実績値

※回答対象エリアは日本国内  
回答企業範囲は企業ごと異なります。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	3,428人	38人	35人
女性	1,054人	12人	6人
女性比率	30.7%	31.6%	17.1%

●各制度の実績値

平均勤続年数	性別	17.4年	年次有給休暇	取得率	52.9%
男性育児休業(※1)	取得率	40.0%	平均法定外労働時間/月	21.6時間	
	平均取得日数	11.9日	独自の育児休暇制度	有	

(※1) 今年度、男性育児休業の「取得率」「平均取得日数」は企業独自の育児を目的とした休暇制度を含む。

●取締役の実績値

	取締役(※2)		社内取締役(※2)
	全数	女性	
全数	9人	5人	5人
女性	2人	0人	0人
女性比率	22.2%	0.0%	0.0%

【女性取締役比率(または数)目標】(※3)

目標年度	目標
-	-

●監査役・執行役員・管理職の実績値

	監査役(※2)			執行役員(※2)(相当含む)			管理職		
	全数	女性	女性比率	全数	女性	女性比率	全数	女性	女性比率
全数	5人	0人	0.0%	32人	1人	3.1%	1,500人	94人	6.3%
女性	0人	1人	0.0%	1人	1人	3.1%	94人	94人	6.3%
女性比率	0.0%	0.0%	0.0%	3.1%	3.1%	3.1%	6.3%	6.3%	6.3%

【女性管理職比率(または数)目標】(※3)

目標年度	目標
2025年	10%

(※3) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)項目は上場会社単位ベースの値で回答。  
豊田通商

企業名	証券コード	業種
三井物産株式会社	8031	卸売業

※実績値及び目標値は、企業からご回答の数値をそのまま掲載しております。

●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	63.1	47.7
②推進体制の構築	68.8	47.4
③ガバナンス	61.5	46.4
④全社的な環境・ルールの整備	64.6	47.1
⑤管理職の行動・意識改革	74.3	49.6
⑥従業員の行動・意識改革	66.2	47.8
⑦情報開示	67.8	48.9

●正社員の実績値

※回答対象エリアは日本国内  
回答企業範囲は企業ごと異なります。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	5,588人	135人	42人
女性	1,592人	46人	8人
女性比率	28.5%	34.1%	19.0%

●各制度の実績値

平均勤続年数	性別	18.8年	年次有給休暇	取得率	60.0%
男性育児休業(※1)	取得率	45.0%	平均法定外労働時間/月	6.4時間	
	平均取得日数	14.2日	独自の育児休暇制度	有	

(※1) 今年度、男性育児休業の「取得率」「平均取得日数」は企業独自の育児を目的とした休暇制度を含む。

●取締役の実績値

	取締役(※2)		社内取締役(※2)
	全数	女性	
全数	14人	9人	9人
女性	3人	0人	0人
女性比率	21.4%	0.0%	0.0%

【女性取締役比率(または数)目標】(※3)

目標年度	目標
-	-

●監査役・執行役員・管理職の実績値

	監査役(※2)			執行役員(※2)(相当含む)			管理職		
	全数	女性	女性比率	全数	女性	女性比率	全数	女性	女性比率
全数	5人	1人	20.0%	45人	1人	2.2%	3,405人	275人	8.1%
女性	1人	1人	20.0%	1人	1人	2.2%	275人	275人	8.1%
女性比率	20.0%	20.0%	20.0%	2.2%	2.2%	2.2%	8.1%	8.1%	8.1%

【女性管理職比率(または数)目標】(※3)

目標年度	目標
2025年	10%

(※3) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)項目は上場会社単位ベースの値で回答。  
三井物産

企業名	証券コード	業種
株式会社三菱UFJフィナンシャル・グループ	8306	銀行業

※実績値及び目標値は、企業からご回答の数値をそのまま掲載しております。

●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	62.4	54.4
②推進体制の構築	57.8	54.2
③ガバナンス	62.0	53.0
④全社的な環境・ルールの整備	68.1	57.1
⑤管理職の行動・意識改革	72.0	57.5
⑥従業員の行動・意識改革	61.0	56.8
⑦情報開示	65.4	53.9

●正社員の実績値

※回答対象エリアは日本国内  
回答企業範囲は企業ごと異なります。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	41,007人	866人	192人
女性	20,795人	378人	78人
女性比率	50.7%	43.6%	40.6%

●各制度の実績値

平均勤続年数	性別	17.3年	年次有給休暇	取得率	72.5%
男性育児休業(※1)	取得率	110.4%	平均法定外労働時間/月	20.2時間	
	平均取得日数	5.0日	独自の育児休暇制度	有	

(※1) 今年度、男性育児休業の「取得率」「平均取得日数」は企業独自の育児を目的とした休暇制度を含む。

●取締役の実績値

	取締役(※2)		社内取締役(※2)
	全数	女性	
全数	36人	4人	27人
女性	4人	0人	0人
女性比率	11.1%	0.0%	0.0%

【女性取締役比率(または数)目標】(※3)

目標年度	目標
-	-

●監査役・執行役員・管理職の実績値

	監査役(※2)			執行役員(※2)(相当含む)			管理職		
	全数	女性	女性比率	全数	女性	女性比率	全数	女性	女性比率
全数	-	-	-	93人	5人	5.4%	5,301人	864人	16.3%
女性	-	-	-	5人	5人	5.4%	864人	864人	16.3%
女性比率	-	-	-	5.4%	5.4%	5.4%	16.3%	16.3%	16.3%

【女性管理職比率(または数)目標】(※3)

目標年度	目標
2024年	18%

(※3) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)項目は上場会社単位ベースの値で回答。  
三菱UFJフィナンシャル・グループ、三菱UFJ銀行、三菱UFJ信託銀行、三菱UFJモルガン・スタンレー証券

企業名	証券コード	業種
東京センチュリー株式会社	8439	保険業、その他金融業

※実績値及び目標値は、企業からご回答の数値をそのまま掲載しております。

●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	61.4	55.6
②推進体制の構築	54.9	54.4
③ガバナンス	51.2	55.7
④全社的な環境・ルールの整備	63.1	59.1
⑤管理職の行動・意識改革	55.0	55.4
⑥従業員の行動・意識改革	56.2	55.2
⑦情報開示	65.1	57.2

●正社員の実績値

※回答対象エリアは日本国内  
回答企業範囲は企業ごと異なります。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	917人	13人	20人
女性	283人	4人	0人
女性比率	30.9%	30.8%	0.0%

●各制度の実績値

平均勤続年数	性別	17.3年	年次有給休暇	取得率	72.7%
男性育児休業(※1)	取得率	100.0%	平均法定外労働時間/月	10.2時間	
	平均取得日数	2.4日	独自の育児休暇制度	有	

(※1) 今年度、男性育児休業の「取得率」「平均取得日数」は企業独自の育児を目的とした休暇制度を含む。

●取締役の実績値

	取締役(※2)		社内取締役(※2)
	全数	女性	
全数	13人	1人	8人
女性	1人	0人	0人
女性比率	7.7%	0.0%	0.0%

【女性取締役比率(または数)目標】(※3)

目標年度	目標
-	-

●監査役・執行役員・管理職の実績値

	監査役(※2)			執行役員(※2)(相当含む)			管理職		
	全数	女性	女性比率	全数	女性	女性比率	全数	女性	女性比率
全数	4人	0人	0.0%	30人	1人	3.3%	460人	42人	9.1%
女性	0人	0人	0.0%	1人	1人	3.3%	42人	42人	9.1%
女性比率	0.0%	0.0%	0.0%	3.3%	3.3%	3.3%	9.1%	9.1%	9.1%

【女性管理職比率(または数)目標】(※3)

目標年度	目標
2023年	10%

(※3) 女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内(※2)項目は上場会社単位ベースの値で回答。  
東京センチュリー

企業名	証券コード	業種
リコー株式会社	8566	保険業、その他金融業

※実績値及び目標値は、企業からご回答の数値をそのまま掲載しております。

●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	60.1	55.6
②推進体制の構築	51.9	54.4
③ガバナンス	67.7	55.7
④全社的な環境・ルールの整備	70.5	59.1
⑤管理職の行動・意識改革	44.3	55.4
⑥従業員の行動・意識改革	55.5	55.2
⑦情報開示	65.6	57.2

●正社員の実績値

※回答対象エリアは日本国内  
回答企業範囲は企業ごと異なります。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	917人	17人	72人
女性	446人	8人	41人
女性比率	48.6%	47.1%	56.9%

●各制度の実績値

平均勤続年数	男性	14.9年	年次有給休暇	取得率	66.8%
男性育児休業（※1）	取得率	76.5%	平均法定外労働時間/月	5.5時間	
	平均取得日数	8.0日	独自の育児休暇制度	有	

（※1）今年度、男性育児休業の「取得率」「平均取得日数」は企業独自の育児を目的とした休暇制度を含む。

●取締役の実績値

	取締役（※2）		社内取締役（※2）
	全数	女性	
全数	13人	4人	4人
女性	3人	0人	0人
女性比率	23.1%	0.0%	0.0%

【女性取締役比率（または数）目標】（※3）

目標年度	目標
2030年	30%

●監査役・執行役員・管理職の実績値

	監査役（※2）	執行役員（※2） （相当含む）	管理職
	全数	-	16人
女性	-	2人	51人
女性比率	-	12.5%	20.4%

【女性管理職比率（または数）目標】（※3）

目標年度	目標
2030年	30%

（※3）女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内（※2）項目は上場会社単位ベースの値で回答。  
リコー株式会社

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

※実績値及び目標値は、企業からご回答の数値をそのまま掲載しております。

●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	63.1	55.6
②推進体制の構築	71.4	54.4
③ガバナンス	63.7	55.7
④全社的な環境・ルールの整備	68.4	59.1
⑤管理職の行動・意識改革	76.2	55.4
⑥従業員の行動・意識改革	65.9	55.2
⑦情報開示	67.4	57.2

●正社員の実績値

※回答対象エリアは日本国内  
回答企業範囲は企業ごと異なります。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	17,190人	174人	72人
女性	10,170人	113人	23人
女性比率	59.2%	64.9%	31.9%

●各制度の実績値

平均勤続年数	男性	18.8年	年次有給休暇	取得率	75.4%
男性育児休業（※1）	取得率	92.7%	平均法定外労働時間/月	18.8時間	
	平均取得日数	4.1日	独自の育児休暇制度	有	

（※1）今年度、男性育児休業の「取得率」「平均取得日数」は企業独自の育児を目的とした休暇制度を含む。

●取締役の実績値

	取締役（※2）		社内取締役（※2）
	全数	女性	
全数	27人	18人	18人
女性	4人	1人	1人
女性比率	14.8%	5.6%	5.6%

【女性取締役比率（または数）目標】（※3）

目標年度	目標
-	-

●監査役・執行役員・管理職の実績値

	監査役（※2）	執行役員（※2） （相当含む）	管理職
	全数	-	7人
女性	-	0人	608人
女性比率	-	0.0%	24.6%

【女性管理職比率（または数）目標】（※3）

目標年度	目標
2023年	30%

（※3）女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内（※2）項目は上場会社単位ベースの値で回答。  
SOMPOホールディングス、損害保険ジャパン

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

※実績値及び目標値は、企業からご回答の数値をそのまま掲載しております。

●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	65.6	55.6
②推進体制の構築	71.8	54.4
③ガバナンス	69.2	55.7
④全社的な環境・ルールの整備	67.1	59.1
⑤管理職の行動・意識改革	76.0	55.4
⑥従業員の行動・意識改革	67.9	55.2
⑦情報開示	69.0	57.2

●正社員の実績値

※回答対象エリアは日本国内  
回答企業範囲は企業ごと異なります。

	正社員数	正社員採用数	
		新卒	中途
全数	23,995人	806人	636人
女性	13,084人	530人	284人
女性比率	54.5%	65.8%	44.7%

●各制度の実績値

平均勤続年数	男性	14.2年	年次有給休暇	取得率	44.1%
男性育児休業（※1）	取得率	38.2%	平均法定外労働時間/月	11.6時間	
	平均取得日数	12.9日	独自の育児休暇制度	有	

（※1）今年度、男性育児休業の「取得率」「平均取得日数」は企業独自の育児を目的とした休暇制度を含む。

●取締役の実績値

	取締役（※2）		社内取締役（※2）
	全数	女性	
全数	14人	8人	8人
女性	2人	0人	0人
女性比率	14.3%	0.0%	0.0%

【女性取締役比率（または数）目標】（※3）

目標年度	目標
2030年	30%

●監査役・執行役員・管理職の実績値

	監査役（※2）	執行役員（※2） （相当含む）	管理職
	全数	5人	24人
女性	1人	2人	499人
女性比率	20.0%	8.3%	11.5%

【女性管理職比率（または数）目標】（※3）

目標年度	目標
2030年	30%

（※3）女性取締役・女性管理職の目標値は「比率」または「人数」で回答。「比率」「人数」両方の回答があった場合は、「比率」を掲載。

調査回答企業範囲 ※ただし、表内（※2）項目は上場会社単位ベースの値で回答。  
東京海上ホールディングス、東京海上日動火災保険、イノベーション損害保険、東京海上日動あんしん生命保険、東京海上日動あんしんコンサルティング、東京海上日動キャリアサービス、東京海上日動ベータクラウドサービス、東京海上日動デジタルサービス、東京海上アシスタンス、東京海上ビジネスサポート、東京海上日動コミュニケーションズ、東京海上日動システムズ、東京海上インテグレーションアシスタンス、東京海上アセットマネジメント、東京海上日動事務アウトソーシング、東京海上日動パートナーズTOKYO、東京海上日動パートナーズ北海道、東京海上日動パートナーズ東海北陸

### Ⅲ. 令和3年度「女性活躍度調査」の注目事例

#### 1. 注目企業

女性の活躍推進に向けた特徴的な取組を行う企業を、「注目企業」として紹介します。

今回は、令和3年度「女性活躍度調査」への回答から、「女性社員の昇進意向向上のために導入した取組と成果」「コーポレートガバナンス・コードの改訂を受け、管理職層への女性登用を促進するために実施した取組」の2つのテーマについて、顕著な取組を行う企業を選んでいきます。

#### ■テーマ1 女性社員の昇進意向向上のために導入した取組と成果

第5次男女共同参画基本計画（令和2年12月閣議決定）の経済分野における課題として、「女性の採用から管理職・役員へのパイプラインの構築が途上であること」が挙げられており、企業は、新入社員から係長、課長、部長、取締役と昇進をしていく女性登用の道筋を、企業内でしっかり構築していく必要があります。今回は、その「パイプライン」の構築において重要な要素となる、女性社員の昇進意向向上に注目します。各社様々な取組を実施していますが、特に、現状や課題の明確化から、取組、成果につながるストーリーが明確な事例を紹介します。

#### ■出光興産株式会社

- ・同社では女性社員（全社員に占める女性比率 11.9%）及び女性管理職（24名、同 2.4%）が少なく、女性管理職のロールモデルが少ないことを課題ととらえ、2020年4月に管理職の数値目標（2023年3月末までに46名を目指す）を掲げ、取り組んでいる。
- ・女性社員の成長と活躍を後押しする取組の一つとして、2020年度から管理職の候補女性を対象にメンター制度を導入している。本制度では、社外の女性管理職による個別メンタリングと参加者同士のネットワーキングを実施している。昨年度は14名が参加し、その93%がキャリア向上に向けての姿勢・行動変容があったと回答し、業務を進める際のマインドが変化した、自分の可能性や成長を信じて行動出来るようになった等の気付きが寄せられている。また、直属上司の93%が本制度終了後、当該社員の意識が向上したと回答しており、リーダー目線での発言・行動が増えた、昇進を前向きに考えるようになった等の意見があった。本制度を契機とした意識向上等により、参加者のうち3名は、管理職に昇進している。2021年度は11名が参加している。
- ・2021年7月には、社内に「ライフキャリアサポートセンター」を設立し、女性を含む全ての社員に対して、国家資格を有する企業内キャリアコンサルタントが、自律的なキャリアに関する悩みや迷いに一緒に向き合い、キャリア実践に向け踏み出すサポートをしている。利用者は全体の25%を女性が占めており、自分らしいキャリアを考える機会の一助となっている。
- ・女性社員や上司を含む全ての社員の意識改革・風土醸成の取り組みとして、2020年度より役員を含めたアンコンシャス・バイアス研修（①eラーニング、②対話型ワークショップ、③管理職対象講演会）を全社展開している。
- ・上記の①eラーニングでは全社員の92%（5,668人）が受講した。受講者の98%がアンコンシャス・バイアスの理解が進み、81%が自身のアンコンシャス・バイアスに気づくことができた

回答している。②対話型ワークショップは、自身のバイアスに気づき、行動変容に繋げることを目的としている。D & I推進のキーパーソン（執行役員、部室長、人事担当管理職）を必須参加者とし、2020年度は450名が参加した。参加者の



▲メンター制度の報告会の様子

97%が、アンコンシャス・バイアスについて、新たな気づきがあったと回答している。

- ・意識改革・風土醸成については、繰り返し取組を行うことが重要と考え、2021年度も対話型ワークショップ等を拡充しながら進めている（2021年11月10日時点で117名が参加）。
- ・このように、同社では2020年度より様々な取組を実施している。その結果、全社員対象の「やりがい調査アンケート」において、「やりがいをもって働いている」と回答した女性社員は施策実施前の2019年度と比較して、2021年度では+5%向上している。

## 味の素株式会社

同社は、入社後から役員手前まで、職位に応じて女性のキャリアを支援する「AjiPanna Academy」を2020年度にスタートした。この取組は、女性社員のエンゲージメントサーベイにおける満足度やキャリアへの期待度が、入社2年目から男性と比較し低下する問題が背景にある。原因として、結婚・出産等のライフイベントが視野に入る年代の漠然とした不安、年功型の育成やキャリアを考える機会提供の少なさからくる焦り、求める経験・スキルが思うように身に付かないこと等による自信の低さが想定された。そのため、女性には早回しの成長が必要と考え、潤沢な機会提供を図る AjiPanna Academy が企画された。

「AjiPanna Academy」は以下4つの施策の総称である。

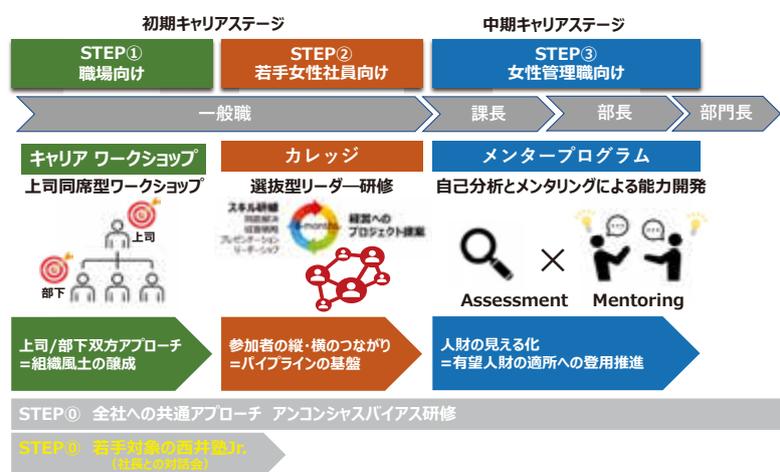
- ①「CEO対話」：入社10年目までの社員と西井社長の対話会。1回15名ほどのグループで社長にキャリアを築くうえでの悩みや課題を直接伝え、意見交換を行う。2年間で約210名が参加。課題解消できるよう、D&I推進チームがサポートしている。
- ②「キャリアワークショップ」：外部講師の講演に一般職の女性社員とその上司が同席する。上司と部下が共通言語を通じて双方の理解を深め、マインドセットに変化をもたらし、日常業務での機会提供を増やす。
- ③「選抜型リーダー研修「カレッジ」」：入社3年目程度～管理職手前までの若手一般女性社員を対象とした取組。“ミニMBA”的なビジネススキル研修を通じて、最終回に経営メンバーに経営提言を行う。強みとなるスキルを身に付け、かつ同世代の横の繋がりを形成することで、漠然としたキャリアへの不安を軽減し、自己効力感を高めることを目的としている。
- ④「メンタープログラム」：2階層上の役職かつ自身の業務領域と異なる役員2名と複数回面談をする。面談を行うメンター側にとっても埋もれていた社内人財を認識し、多様な視点から育成計画に繋げる機会となっている。

成果：全ての階層において女性本人の成長マインドが醸成されたことが本取組開始以来2年での成果である。漠然とした「自分ではできないのでは？」という不安の声が減少した。

- ①「キャリアワークショップ」：2年連続で20～50歳代までの幅広い年齢の約300名が参加
- ②「カレッジ」：定員25名にも関わらず倍率2.5倍という積極的な申込があり2020年カレッジ受講者25名のうち2021年7月に5名が管理職となり女性の昇格率が向上した。また管理職予備試験の受験志願者も増え意識変化が見られた
- ③「メンタープログラム」：先行して2018年より実施、組織長の女性比率が2017年の0% → 14%まで向上した
- ④採用応募者の女性倍率が2019年比10ポイント上昇し、主要な民間企業人気ランキングも上位となった。

この取組と、働く時間と場所を柔軟にした働き方改革、アンコンシャス・バイアス研修、パートナーと参加する生活と仕事の両立支援セミナー等を通じた組織風土醸成を組み合わせ、入社直後から自律的な成長に向けたマインドセットを持てる人材育成を目指す。これにより、思い込みの枠を外し、キャリアの選択肢を増やし、様々な分野で活躍することが期待されている。

### AjiPanna アカデミー <女性のキャリア開発・育成>



▲ AjiPanna アカデミーの概要図

### 伊藤忠テクノソリューションズ株式会社

今年度は、これまでの取組を有機的に結び付け、包括的・全社的な視点から、実効性を強化した。その中核となる施策は以下3つ。

- 「キャリア・スポンサーシップ・プログラム (CSP)」 導入によるキャリアマインドの醸成、ネットワークづくりの強化

今年度開始した「キャリア・スポンサーシップ・プログラム (CSP)」では、本部長クラス約40名がキャリア・スポンサーとなり、女性管理職層や管理職層候補者約160名のキャリアをサポートし、気軽に話せる機会を提供。モチベーションや昇格意欲の向上、自律的なキャリアマインドの醸成等を意図している。2021年6月には、CSPのキックオフイベント「ダイバーシティ・シンポジウム」をオンライン形式で計3回開催した。社長メッセージ、キャリア・スポンサーのライブイベントとキャリアの振り返り共有、外部有識者をファシリテーターに招いたパネルディスカッション等を行った。このイベントでは「昇格」を一つのテーマに掲げ、昇格にあたっての障壁や戸惑い等、女性活躍関連の各種調査での指摘やこれまでの施策を通じて聞かれた声等を紹介。シンポ

ジウム後のスポンサー向けのアンケートでは、昇格意欲があるとの回答が「6割」に達した。キャリア・スポンサーからも、女性社員の思いへの理解が深まったといった声が聞かれるとともに、本取組を全社共有した際にも多くの反響が寄せられる等、女性活躍の風土が全社的に高まりを見せている。その後、キャリア・スポンサーとスポンシーの座談会を数か月にわたり展開した結果、意見交換を通じたスポンサーとスポンシー、スポンシー同士のネットワークづくりや相互理解が進んだ。座談会終了後も、スポンシーの希望に基づいた1 on 1ミーティングをはじめ、個人的なキャリアや悩み等を気軽に相談できる充実した体制整備に努めている。



▲ CSP のキックオフイベント「ダイバーシティ・シンポジウム」の様子

#### ● 「人材パイプライン構想」による女性管理職層候補者の「見える化」と次世代リーダーの育成促進

従来より、経営幹部候補者の早い段階からの選出、登用計画を策定する仕組みは存在したが、今年度より更に取組を強化。中堅、管理職層候補者の安定的な人材供給の総合施策である「人材パイプライン」構想に基づき、各候補者層の人数や対象者について、精微に把握できる仕組みとした。また、本取組では、経営層が候補者一人ひとりを確認し、個別育成計画の内容確認やレビューを実施しており、育成・登用の更なる加速に向け個別支援を強化した。具体策の一つが、女性管理職層及び管理職層候補者とその上司とのコミュニケーションツールの導入。候補者のワーク・メンタリティをモニタリングし、上司からの働きかけやコミュニケーションを強化していくことで、モチベーションや働きやすさ向上につなげることを目的としている。こうした日々の業務を通じた現場での取組を、全社的な取組とともに推進することで、昇格意欲を更に高め、次世代リーダーの育成促進につなげている。

#### ● 女性が経営に参画できる体制構築

役員候補者向け社外交流プログラム（経済産業省主催の女性リーダー研修 WIL）への参加や、2030年までに女性役員比率30%を目指すチャレンジ（日本経団連主催）への参画を決定する等、施策を加速させている。

#### ■ 株式会社資生堂

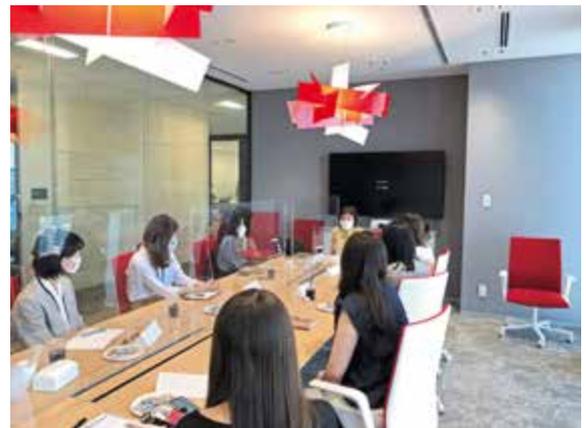
##### ● 取組① 女性リーダー育成塾 "NEXT LEADERSHIP SESSION for WOMEN"

2017年より、将来的な女性社長の誕生に向け、上位管理職の女性比率向上を目的とした女性リーダー育成塾 "NEXT LEADERSHIP SESSION for WOMEN" を開講し、近い将来の部門長候補となる選抜社員に研修を実施した。毎年18名が参加し、これまで合計54名が受講した。上記対

対象者が概ねカバーされたことにより、2020年から対象者層を引下げ、次期管理職候補である選抜社員72名に研修を実施した。ハイポテンシャルの次期管理職候補が、チームをより効果的にリードし、成果を出せるようになることを目的とし、一般的なマネジメント研修とは異なる女性特有の課題に焦点を当てた研修（3回の研修（計13日）、グループコーチングセッション（計4回）、受講者上司向けセッション、女性役員・アルムナイとのネットワーキングセッション等）を実施した。2017年から2021年までの成果として、126人が受講、34人がグレード昇格（44%）、昇給意欲も41%（研修参加前50%→参加後91%）向上した。

#### ● 取組② 女性役員と女性社員によるメンタリングプログラム「SPEAK JAM」

2020年度より女性取締役（鈴木ゆかり）及び4名の女性執行役員と女性社員を対象としたセッション「SPEAK JAM」を開催している。女性のキャリアの3つの分岐点である20代後半、子育て期30代、管理職昇進後を捉え、2020年度は第一弾として、38名の育児期女性社員にセッションを実施した。キャリアの転換期に差しかかり、仕事と家庭の両立に悩みを抱える育児期の女性社員が経営層の女性役員とのセッションを通じて、ロールモデルを身近に感じると共に、女性役員のこれまでのキャリアや経験から学びを得て、自身のキャリアを改めて考える機会を創出した。参加後のアンケートでは、9割以上の参加者が満足と回答するとともに、今後の積極的なキャリア形成のため定期的なセッション実施を希望した。



▲女性役員と女性社員によるメンタリングプログラム「SPEAK JAM」の様子

#### ● 取組③ 「30% Club Japan」枠組みを通じた日本社会全体での女性活躍促進

2019年より日本企業の役員に占める女性比率の向上を目指し、「30% Club Japan」の活動を推進している。魚谷 CEO が会長に就任し「TOPIX 社長会」を設立、日本企業におけるダイバーシティ推進についてトップ会議で議論を実施している。「TOPIX 社長会」の分科会「Quick Win Action」では、若手女性社員向けキャリアプログラムの開催、育児期社員を部下に持つ管理職向けマニュアル作成、女性幹部候補と各企業トップによるメンタリングプログラムを企業横断で実施している。

#### ● 取組④ 女性研究者支援

2007年より女性制度「資生堂 女性研究者サイエンスグラント」を運営。14回目となる2021年は、10名の女性研究者に対してそれぞれ100万円の研究助成金を贈呈した。この助成金は、研究目的であれば出産や育児等の女性のライフイベントへのサポートにも活用できる柔軟さが特徴である。2020年はオンラインによる女性研究者の交流会も開催し、ネットワーク構築支援を実施

した。これまでに延べ 139 名の研究者の研究成果とキャリア形成に貢献した。

#### ● 取組⑤ 地方自治体との協働による女性活躍支援

2021 年、株式会社資生堂の子会社である資生堂ジャパン株式会社と広島県は、女性活躍支援を目的とした協定を締結した。資生堂がこれまで取り組んできた女性活躍支援やジェンダー平等に関する活動を、地域社会の貢献に役立てることが狙いである。今後は資生堂ジャパン株式会社が、美容セミナーを中心に広島県の女性の社会参画や就労サポートを行うほか、女性活躍支援の普及啓発・情報発信や、働く女性のネットワーク形成に向けた支援等を推進する。2021 年 3 月には連携締結記念イベントとして、再就職を希望する女性 14 名に向けたオンラインセミナーを実施し、うち 5 名が就職を果たした。

#### ■ 株式会社丸井グループ

2014 年度より、女性活躍の重点指標として「女性イキイキ指数」を設定し、2020 年度までの目標数値を掲げ、取組を可視化してきた。その結果、「女性の上位職志向」は 2013 年度 41% ⇒ 2020 年度 70% まで向上した。

主な取組は 2 点である。

- ① 2018 年度より代表取締役社長含む全役員・管理職へ向けた「アンコンシャス・バイアス研修」を開始し、2019 年度には、受講対象者を現場のリーダー層まで拡大、その後は全社員を対象を広げ、受講者を増やす形で拡大している。外部講師を招き、1 人ひとりが自身のアンコンシャス・バイアスにアンテナを張りながらマネジメントをしていくスキルを学ぶ機会となっている。管理職やリーダー層が対話型のコミュニケーションスタイルを身につけ、全員参画の機会をつくる等、自ら変わる風土づくりを意識したマネジメントスタイルの醸成につながっている。また、社員全員が参画することで、女性の意識だけではなく会社全体の風土づくりに寄与している。2019 年度実施の全社員対象のアンコンシャス・バイアス研修において、e-ラーニング受講率は 25%、全職場における対話実施率 75% であったが、毎年繰り返し実施することで全社員の意識づけに寄与し、2021 年 7 月現在 e-ラーニング受講率は 58% まで上昇している。その結果、女性活躍の浸透度合いを測る「女性活躍浸透度」<sup>1</sup> は 2013 年度 37% ⇒ 2020 年度 99% まで向上、女性の意識だけではなく全体の風土づくりに寄与した。
- ② ライフイベントを迎えても自分らしく活躍し続けるための両立支援策として、ライフイベントを迎える手前の女性社員に対する『キャリアデザインプログラム』、育児休職からの復職時における『復職者フォーラム』、フルタイム復帰直前の短時間勤務者を対象とした『働くママフォーラム』を実施している。外部講師を招き、1 人ひとりが両立をしながら自身のキャリアを描く機会としている。その進捗を図るため、「女性のフルタイム復帰率」について目標数値を掲げ、進捗の可視化を実施、その結果「女性のフルタイム復帰率」は 2013 年度 36% ⇒ 2020 年度 59% まで向上した。また、今年度（2021 年度）からは、女性活躍推進における一番のボトルネックが『性別役割分担意識』にあるとして、『性別役割分担意識の見直し』を目的とした取組を開始。「女

1 女性活躍浸透度は毎年正社員に対して実施しているアンケート内に設問を設けている「私は多様性推進の目的・必要性を理解している」という設問に対し、「よく理解している」「ある程度理解している」「あまり理解していない」「理解していない」の 4 段階評価で、「よく理解している」または「ある程度理解している」と回答した社員構成で示している。

性イキイキ指数」に「性別役割分担意識の見直し度数」をはじめとした新たな目標数値を2025年度にかけて設定し、目標達成に向け活動をスタートしている。それに先駆け昨年度は、全社員の中から手挙げによる10名のタスクフォース型イニシアティブ活動を実施、「夫婦で仕事も家事も育児もシェアする働き方」の実現を目指し、まずは育児にフォーカスをして取組を進め、短日数勤務制度の導入、男性の産休・長期育休取得の促進、男性の家事育児参画の促進を実施した。今年度からはグループ全社横断のプロジェクトとして、手挙げによる43名の社員で企業文化の醸成や、全社員に対する土台づくりに向け活動を拡大している。プロジェクト活動にあたっては、管理職メンバーで構成される委員会を設置し、活動の推進とサポートを実施している。本プロジェクトでは、社外の有識者、高校生起業家、他企業との取組をしながら、社内だけでなく、社会全体へと取組を波及させていくべく活動を推進している。このような形で「女性イキイキ指数」の目標数値である「女性の上位職志向」向上に向け、意識と行動改革の両輪で引き続き取組を進めていく。



▲ジェンダー・イクオリティプロジェクトの活動の様子

## ■テーマ2 コーポレートガバナンス・コードの改訂を受け、管理職層への女性登用を促進するために実施した取組

2021年6月改訂のコーポレートガバナンス・コードでは、「原則2-4. 女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保」の補充原則に「女性・外国人・中途採用者の管理職への登用等、中核人材の登用等における多様性の確保についての考え方と自主的かつ測定可能な目標を示すとともに、その状況を開示すべきである。」と言及されています。こうした女性を含む多様性確保の加速化を踏まえて、ここでは女性の管理職登用に焦点を当て、各企業の取組事例を紹介します。

### ■積水化学工業株式会社

同社は社員の男性比率が高く、女性活躍の風土を定着させる必要があったことから、まず、女性従業員の「定着と活躍」「管理職創出」の2段階に分けて取組を進めた。

これまでの女性活躍への取組・施策を継続していくとともに、コーポレートガバナンス・コードの改訂を受け、現在0名の女性取締役について、ジェンダーを含む取締役会の多様性確保として、2022年6月株主総会で女性取締役を選任するよう、検討を継続する。また、新卒採用時における女性比率が過去5年間で概ね3割に達しており、今後もこの比率以上を維持する方針。さらに、管理職層における多様性確保のため、2030年に新任管理職登用時における女性比率が概ね3割となることを目標と設定する。その実現のため、女性管理職の登用を一層加速すべく、①2022年度実施の新人事制度において、女性がライフイベントに左右されずに昇格への挑戦機会を増やす施策（見極め年限の撤廃や選抜方法の見直し等）、②女性の採用、管理職数以外の数値目標の開示（女性役員数、管理職候補者数等）の検討する取組を進めていく。多様な人材の活躍により、イノベーション

ンを加速し、100年先も社会から必要とされる会社として、企業価値を向上していくことを目指している。

これまでの取組としては、基幹的な役割を果たすビジネスキャリアコースへの女性の採用を増やし、新入社員～入社4年目までに経験学習サイクル・キャリア形成等の研修プログラムを実施し、早期からリー



▲ CDP 研修の様子

ダーシップや自ら学び挑戦しながら成長する意識の醸成を図ってきた。結果、女性の係長数が2016年度46名（女性比率5.5%）から2020年度96名（10.8%）に増加している。管理職登用前の係長層に対しては、一人ひとりの強みを生かした成長課題テーマで成果を出す実践型の研修（CDP研修）を実施してきた。同研修は上司向けのセッションも行い、管理職登用に向けたサポート、女性部下への指導力アップを図ってきた。同研修は2016年から2020年までに延べ女性274名、上司222名が受講している。結果、女性管理職数は、2016年35名（女性比率2.6%）から2020年60名（4.3%）と増加した。管理職登用後は、女性管理職の交流会で上位職への意識醸成を図るとともに、ライン長を経験させる等計画的に育成してきた。結果、2020年に社内育成の初の女性執行役員が誕生し、2021年4月からは2名となった。

### ■三井住友トラスト・ホールディングス株式会社

- 2021年6月のコーポレートガバナンス・コードの改訂を受け、管理職層への女性登用を促進するために実施した取組「サポーター役員制度の実施」

女性店部長の登用に当たっての同社の課題として、事業を跨いだ異動経験が少ないこと、過去の経験を活かしやすい直線的なキャリアの延長の「管理職」が多いことが挙げられる。この課題解決に向けて、2021年10月より将来の役員・店部長候補の女性社員を対象として、役員がサポーターとなり、実キャリア以外の方法で、様々な経験を補完する成長機会を提供し、店部長級に必要な知識、視座、人脈の習得等のサポートを目的とする「サポーター役員制度」を開始。役員が直接女性育成に関与することで、女性活躍推進の加速を図る。具体的なプログラムとしては、以下を実施。

- ・サポーター役員と対象者との月1回個別面談を通して、リーダーとしての考え方、意思決定の重要性、多様な視点、視座（他事業、経営目線）



▲ 定例勉強会で河本社外取締役による講演を実施

を学ぶ。

- ・定例勉強会（月1回）において女性取締役、女性店部長等の講話を聞くことで多様なリーダーシップ像を知る機会とするとともに、対象者間の情報交換を通して、縦・横の繋がり（女性ネットワーク）を形成。
- ・学び続ける習慣と基礎知識の習得のために MBA の基礎を e ラーニング形式で自己学習。
- ・ラインでない役員の会議出席や同行等を実際に経験してみることで、刺激や学びを得る。

取組初年度となる 2021 年下期は、女性社員対象者 40 名、サポーター役員 20 名でスタート。来年度からは、対象者 60 名、サポーター役員 30 名に増やし、3 年で 160 名実施予定。当プログラムの卒業生は次世代の女性育成に関与することとし、女性ネットワークとして繋いでいく。

### ■株式会社みずほフィナンシャルグループ

女性活躍・登用促進に向けて、2020 年度に「ダイバーシティ・インクルージョン推進委員会」を新設し、各部門との連携を強化。2021 年 6 月には「30% Club Japan」に加盟したことを契機として、トップダウンでの女性活躍推進を加速中。

コーポレートガバナンス・コード改訂に合わせ、全社及び部門単位で部長職相当に対する数値目標を新たに設定。目標を実現するためには対象者一人ひとりの状況把握と機会提供が必要との認識のもと、課長相当職以上の登用候補者を対象に、一人ひとりのキャリア志向やアサインメントの状況を CDP（キャリア開発計画）策定を通じて見える化。部門と人事が共有し、組織としてフォローする体制構築により、個々人に応じた育成方針並びに研修プログラムの提供を開始した。

現時点で CDP 作成対象者数は約 330 名（課長相当職約 170 名、部長相当職約 160 名）であり、年度毎に継続的に更新し、育成施策に反映していく。女性候補者が可視化されることで、登用に向けた議論が具体化し始めている。

課長相当職以上を対象とした施策としては、資質診断ツールを用いて自身の内省を促し、業務を通じた課題克服をサポートする施策を継続実施。2021 年からは、部長相当職向けに新たにメンタリングプログラムを開始。また、女性のキャリア開発においては日々の業務を通じた上司の関わりが重要であるとの考えのもと、上司向け施策を強化。2021 年度はグループの全管理職（課長相当職以上 6 千名超）に対して「アンコンシャス・バイアス」研修を実施し、女性社員を始めとする多様な部下を育成する上でのインクルーシブ・リーダーシップの重要性について意識啓発。自身では気づきにくいバイアスについて自認し、目標管理面談等において一人ひとりに向き合った丁寧なコミュニケーションを心がけるようになった等の変化が表れている。これらの施策を通じ女性活躍に向けた環境整備を促進している。

## 2. コラム 女性が活躍しやすい環境作りのためのフェムテック活用事例

フェムテック（Femtech）とは、Female（女性）とTechnology（技術）からなる造語であり、生理や更年期などの女性特有の悩みについて、先進的な技術を用いた製品・サービスにより対応するものを指します。フェムテック等を活用したサポートの浸透を通じて、ライフイベントに起因する離職率を低下させ、組織の人材多様性確保を図ることは重要であり、近年、注目が集まっております。本コラムでは、フェムテックを活用して女性従業員が働きやすく、より活躍しやすい環境作りに取り組む事例を紹介します。

### ■株式会社SUMCO

全社健康推進会議において、がん検診受診率を高めるための女性従業員の教育の必要性を話し合い、全女性従業員対象に乳がんモデルを使った教育を皮切りに、世代・年代・ライフステージに合わせた教育を行っている。全従業員の約70%を占める九州地区（長崎・佐賀）については、シフト勤務に併せて参加ができるように複数回教育を実施している。大塚製薬の協力のもと、女性専属産業医が中心となり、更年期に関する症状や、症状の緩和方法等についてweb教育を実施した。また、診療所（健康管理センター）にエクオール（更年期症状を緩和する働きをする物質）が体内で作れるか尿でわかる検査キットを準備し、希望する社員に実施している。

階層別管理職教育では、メンタルヘルスはジェンダー別のライフステージとも関係すること、女性従業員は女性ホルモンの環境変化により、若年層から中高年層まで体調が影響を受けやすいこと等、女性従業員の健康問題を含め、ジェンダーバイアスを排除した女性従業員が働き続けられる職場づくりの推進について教育を行っている。

全従業員を対象に、健康診断結果を紙媒体だけでなく、個人登録のデバイスで確認できる「すこやかサポートパーソナル」を導入。医療機関受診時等、必要なときに個人の健診結果を確認、主治医に相談しやすい環境を整えている。また、「すこやかサポートパーソナル」はお知らせ発信機能もあり、女性の健康問題を含めた健康情報を発信している。



▲女性従業員教育風景

### ■双日株式会社

2020年度のHassoJitz Project<sup>2</sup>では、同年春入社の新入社員が提案した事業案に賛同した様々なメンバーが集まった。1つのテーマに対する課題意識はそれぞれで、育児休暇制度の利用経験のある社員、今後のキャリアに悩む社員、女性社員の今後の働き方をより良くしたいと考える社員等、性別・年次・部署・役職にとらわれず多様性にあふれるフェムテックチームが結成された。

2 HassoJitz Projectとは、組織の枠、現業を超えて、社員の様々な“発想”を事業化すべく、2019年度からスタートした社内横断の新規事業創出プロジェクト。社員自らが事業構想を提案、様々な部署で働くメンバーが組織を超えてチームを結成し、与えられた1年間の事業検討期間を経て、最終報告会での経営陣による審査を通過した“発想”が具体的な事業化の対象に採り上げられる。既存のビジネスにとらわれない新たな事業領域への挑戦と、未来構想力・戦略的思考を持つ社員一人ひとりが起業家精神を持ち、様々な分野・視点で提案、実行ができるヒトづくりを目指す全社施策の1つとなっている。

チームでは、女性特有の月経・プレコンセプションケア・妊娠・産後・更年期・婦人科系疾患に関する課題や悩みと向き合い、テクノロジーを活用して女性が自分らしいライフ・キャリアを選択できるよう、事業アイデアを検討。まずは、社内で女性の健康やフェムテックに意識を向けてもらうことを目的に、フェムテック展示会を開催した。展示会では、生理用ショーツやセクシャルウェルネスグッズ、精子検査キット等、固定観念にとられない製品・サービスを展示。ブースには社長をはじめ、多数の社員が足を運び理解を深めた。2021年5月に実施した最終報告会においては、女性の健康に関する検査サービスや、データを活用したヘルスケアサービス事業化について提案。今後、働く女性が増える社会の課題解決に繋がる事業になり得るとの観点から、更に事業化検討を継続するプロジェクトとして選定され、リテール・コンシューマーサービス本部がスポンサーとなり、現在、専任者2名が本部に異動、他の営業本部とも連携しながら、女性の健康を支えるビジネスの実現に向けた検討を進めている。



▲ Hassojitz Project 発足時のメンバー（2020年度）

## ■ 株式会社メディパルホールディングス

月経困難症等に悩みを持つ女性従業員が、心身ともに健康的に働くことのできる職場環境づくりを目的として、低用量ピル（以下、ピルという）の服薬をサポートする「Shift P 服薬支援制度」を2021年10月から半年間、同社と連結対象の完全子会社である(株)メディセオ本社に勤務する女性従業員を対象に先行展開した。

この制度は、ピルを処方された際にかかる診療や薬剤の費用を会社が補助する。月経に伴う体調不良は女性にとって身近な健康課題であるが、その治療方法のひとつであるピルに対しては、「避妊のためのもの」「副作用が辛い」というイメージが強く、社会における理解にはまだ不十分な点がある。このような背景を受け、同社と女性の健康情報サービス『ルナルナ』を提供する(株)エムティーアイは、2019年からピルの服薬を支援するプロジェクト「Shift P（シフトピー）」の活動を実施している。プロジェクト名の「Shift P」には、月経困難症等で悩んでいる女性のために、“Pill（ピル）”におけるイメージを変え、“Period cramps（生理痛）”や、“PMS（月経前症候群）”、“PMDD（月経前不快気分障害）”等の様々な“P”の概念を「悩まないもの」へShiftしたい（変えたい）という想いを込めている。「Shift P 服薬支援制度」はこのプロジェクトの取組の一つである。受診時は、(株)カラダメディカが開発・提供する『ルナルナ オンライン診療』を主に活用することで、女性従業員の負担軽減を図る。

また、制度開始に先立ち、男性も含めた全従業員を対象に、東京大学大学院 医学系研究科 産婦人科学講座 准教授 甲賀かをり先生による「女性のカラダの知識講座」を開催し、女性特有の健康課題に対するリテラシー向上を図った。

先行展開で制度に申し込んだ女性従業員からは、「オンライン診療によって、医療機関にかかる手間と時間が削減された」、「婦人科に相談する良いきっかけとなった」、「会社が一定期間費用負担



してくれるということもあり、月経痛等に対してピルを飲むという治療をやってみる良い機会になったと思っている」等の声が挙がっている。

2022年4月よりグループ会社にも順次導入予定であり、更なる女性従業員のサポートを目指す。

### ■株式会社大和証券グループ本社

2020年より「Society5.0時代のヘルスケア」に向けた取組として、社員向けオンライン診療『ダイワオンラインケア』を開始している。この取組は全社員に配布している2in1端末を活用し、社員がオンライン診療を受診できるもの。日本全国で働く社員の健康状態に合わせて、未病・予防の段階から適切なケアの提供を行うことが可能となり、“あらゆる場所で質の高いヘルスケアサービスへのアクセス”が可能になる。また、全ての社員が持てる能力を発揮し、生き活きと活躍できる環境の整備を進めており、2018年10月より「女性特有の健康課題」の包括的なサポートとして「Daiwa ELLE Plan」を導入している。女性の更年期への対策支援、エル休暇（月経・更年期の体調不良、不妊治療の際に取得）の新設、社員の健康リテラシーの向上、さらに仕事と不妊治療の両立支援等を拡充した。「仕事と不妊治療の両立」においては、治療で利用できる休暇や特定不妊治療費の補助、女性自身の健康リテラシー向上に向けた産婦人科医によるeラーニング講座等を用意している。

「Daiwa ELLE Plan」の中で、女性特有の健康課題に対応する各種制度を一覧で確認することができるため、社員からは、利用できる制度がわかりやすくなったという声が届いている。また、エル休暇を導入（「生理休暇」から名称を変更）し、休暇を取得しやすくなったことにより、2020年度に取得者は600名以上となり、10倍以上に増えた。

## IV. 令和3年度「なでしこチャレンジ企業」リスト

### 1. 「なでしこチャレンジ企業」リストについての留意事項

「女性活躍度調査」への回答を基に、企業の実績・開示状況を一覧化し、女性活躍に積極的に取り組む「なでしこチャレンジ企業」として紹介します。

本リストは、調査回答企業のうち、公表を希望する企業を対象に作成しており、今年度は538社中410社（76.2%）が掲載を希望しました。なお、調査回答を基にリストへの反映を行っているため、時点や定義の違い等により、各社が公表している数値等と異なる場合があります。また、企業名は令和3年10月1日時点のものを掲載しています。

各社の回答に際しての前提は、「なでしこ銘柄」及び「準なでしこ」と同様です。詳しくは、本レポートのP33をご覧ください。

#### ●令和3年度「なでしこチャレンジ企業」リストの見方について

- ・ダイバーシティ2.0 行動ガイドラインに基づく取組

「なでしこチャレンジ企業」として「ダイバーシティ2.0 行動ガイドライン」に基づいた主なアクションに対し、取組を実施している場合に○を付しています。さらに、その取組を外部に向けて開示をしている場合には◎を付しています。

- ・実績値

女性取締役比率、女性管理職比率の実績値については、今年度の「女性活躍度調査」における全回答企業の平均値を上回っている場合に、☆を付しています。

- ・目標値

女性取締役数、女性管理職比率について、それぞれ目標年度と目標値を記載しています。

なお、目標単位を人数または比率で掲載していますが、各企業の実際の設定内容<sup>1</sup>とは異なる場合がありますので、ご注意ください。

---

1 「目標人数」と「目標比率」の両方の回答があった場合、リストには「比率」のみを掲載。

## 2. 令和3年度「なでしこチャレンジ企業」リスト

企業名	ダイバーシティ2.0行動ガイドラインに基づく取り組み										実績値		目標値			
	経営戦略への組み込み		推進体制の構築	ガバナンス	全社的な環境・ルールの整備			管理職の行動・意識改革	従業員の行動・意識改革	女性取締役比率(平均値)	女性管理職比率(平均値)	女性取締役		女性管理職		
	ダイバーシティや女性活躍推進の方針や宣言を明確にしている	(コミットメント)としての女性活躍推進の取り組みを経営トップがリード	女性活躍推進のための組織体制	取締役会にて、経営におけるダイバーシティの取り組みの監督・推進	属性に係らず活躍できる人事評価や制度構築	柔軟な勤務《場所や時間》を認める制度の構築	労働時間適正化(長時間労働改善)の取り組み	研修(トレーニングも含む)の実施	職場環境整備や適切なマネジメント促進のための			キャリア形成を支援する取り組み(研修や支援制度)	目標年度	目標比率	目標年度	目標比率
										11・0%	9・4%					
水産・農林、食料品																
日本水産株式会社	◎	◎	◎	◎	◎	◎	○	◎	◎	☆				2022年	6.7%	
マルハニチロ株式会社	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆				2025年	5%	
昭和産業株式会社	◎	◎	◎		◎	◎	○	◎	◎					2022年	20人	
森永製菓株式会社	◎	◎	◎	◎	◎	◎	○	○	○	☆	☆			2030年	20%	
株式会社ブルボン	○	○	○		○	◎	◎	○	◎	☆		2人	2024年	8%		
カンロ株式会社	◎	◎	◎	○	◎	◎	◎	◎	○	☆	☆			2024年	20%	
株式会社湖池屋	◎	◎		○	◎	◎	○		○			2022年	12.5%	2025年	20%	
カルビー株式会社	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆	☆	2030年	30%	2023年	30%	
森永乳業株式会社	◎	◎	○	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆				2026年	85人	
明治ホールディングス株式会社	◎	○	○	◎	◎	◎	○	○	◎					2026年	10%	
サッポロホールディングス株式会社	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎			2030年	19.5%	2030年	19.5%	
アサヒグループホールディングス株式会社	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎		☆	2021年	2人	2030年	40%	
キリンホールディングス株式会社	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆		2022年	2人	2021年	12%	
コカ・コーラボトラーズジャパンホールディングス株式会社	◎	◎	◎	○	◎	◎	◎	◎	◎	☆				2030年	20%	
サントリー食品インターナショナル株式会社	◎	◎	○	○	◎	◎	◎	◎	◎					2030年	30%	
日清オイリオグループ株式会社	◎	◎		◎	◎	◎	◎	○	◎	☆				2030年	20%	
株式会社J-オイルミルズ	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆				2030年	30%	
味の素株式会社	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆	☆	2030年	30%	2030年	30%	
キューピー株式会社	◎	○	○	○	○	◎	○	○	○	☆	☆			2021年	12%	
ハウス食品グループ本社株式会社	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎					2023年	10%	

企業名	ダイバーシティ2.0 行動ガイドラインに基づく取り組み										実績値		目標値			
	経営戦略への組み込み		推進体制構築	ガバナンス	全社的な環境・ルールの整備			管理職の行動意識改革	従業員の行動意識改革	女性取締役比率(平均値 11.0%)	女性管理職比率(平均値 9.4%)	女性取締役		女性管理職		
	ダイバーシティや女性活躍推進の方針や宣言を明確にしている	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」している)	女性活躍推進のための組織体制	取締役会にて、経営におけるダイバーシティの取り組みの監督・推進	属性に係らず活躍できる人事評価や制度構築	柔軟な勤務(場所や時間)を認める制度の構築	労働時間適正化(長時間労働改善)の取り組み	職場環境整備や適切なマネジメント促進のための研修(トレーニングも含む)の実施	キャリア形成を支援する取り組み(研修や支援制度)			目標年度	目標比率	目標年度	目標比率	
カゴメ株式会社	◎	◎		◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆	2040年	50%	2022年	12%	
株式会社ニチレイ	◎	○	○	○	◎	◎	○		○	◎	☆	2030年	30%			
日清食品ホールディングス株式会社	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆			2025年	10%	
フジッコ株式会社	◎	○	◎	○	○	◎	◎	◎	◎	◎	☆			2025年	20%	
日本たばこ産業株式会社	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆			2030年	25%	
鉱業、石油・石炭製品																
株式会社INPEX	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎				2023年	3%	
石油資源開発株式会社	◎	◎	○	○	◎	◎	◎	◎	◎	◎				2025年	25人	
出光興産株式会社	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆	2023年	5人	2022年	3%	
ENEOSホールディングス株式会社	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆					
コスモエネルギーホールディングス株式会社	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎				2022年	6%	
建設業																
東急建設株式会社	◎	◎	○	○	◎	◎	◎	◎	◎	◎						
大成建設株式会社	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎				2025年	400人	
株式会社大林組	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆			2024年	12%	
清水建設株式会社	◎	◎	◎	○	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆			2023年	126人	
飛鳥建設株式会社	◎	◎	◎	◎	○	◎	◎		○	◎	☆			2024年	4人	
株式会社長谷工コーポレーション	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎		2022年	1人			
鉄建建設株式会社	◎	○	◎		○	◎	○	○	○	◎				2023年	20人	
西松建設株式会社	◎	◎	◎	○	○	◎	○		○	◎	☆			2026年	2%	
三井住友建設株式会社	◎	○	◎	○	◎	◎	○	◎	○	◎				2022年	2.5%	
株式会社奥村組	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎						
戸田建設株式会社	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎				2025年	69人	
株式会社熊谷組	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆	2026年	1人	2022年	5%	

企業名	ダイバーシティ2.0 行動ガイドラインに基づく 取り組み										実績値		目標値			
	経営戦略への 組み込み		推進体制 構築	ガバナ ンス	全社的な環境・ ルールの整備			管理職の 意識改革	従業員の 意識改革	女性 取 締 役 比 率 (平均値 11・0%)	女性 管 理 職 比 率 (平均値 9・4%)	女性取締役		女性管理職		
	明確にしている	ダイバーシティや女性活躍推進の方針や宣言を コミットしている	女性活躍推進の取り組みを経営トップがリード	女性活躍推進のための組織体制	取締役会にて、経営における ダイバーシティの取り組みの監督・推進	属性に係らず活躍できる人事評価や制度構築	柔軟な勤務《場所や時間》を認める制度の構築	労働時間適正化《長時間労働改善》の取り組み	職場環境整備や適切なマネジメント促進のための 研修《トレーニングも含む》の実施			キャリア形成を支援する取り組み (研修や支援制度)	目標年度	目標比率 または目標数値	目標年度	目標比率 または目標数値
北野建設株式会社	○	○	◎		◎	◎	◎		◎	☆						
大東建託株式会社	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎		2023年	6.7%	2023年	6%		
株式会社四電工					○	○	○		○				2021年	15%		
住友電設株式会社	◎	◎	◎		◎	○	◎	○	○	☆			2030年	2.6%		
エクシオグループ株式会社	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎				2025年	30人		
高砂熱学工業株式会社	◎	○		○	◎	◎	◎	○	◎							
株式会社大気社	◎			◎	◎	◎	○	○	○	☆						
繊維製品																
グンゼ株式会社	◎	◎	○	○	◎	◎	◎	◎	○	☆			2030年	10%		
倉敷紡績株式会社	◎		○		◎	◎	◎	◎	◎							
帝人株式会社	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	○	◎		2022年	2人	2022年	174人		
東レ株式会社	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎				2025年	6.5%		
株式会社ワコールホールディングス	◎	○		○	○	◎	○	○	◎	☆			2024年	30%		
パルプ・紙																
特種東海製紙株式会社	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆			2026年	10%		
王子ホールディングス株式会社	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆	☆	2020年	1人	2025年	12%	
北越コーポレーション株式会社	◎	○	○	○	◎	◎	◎	○	◎				2030年	5%		
大王製紙株式会社	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎				2030年	10%		
ハビックス株式会社		○			○	○	○		○							
レンゴー株式会社	◎	◎	◎	○	◎	◎	◎	◎	◎				2025年	60人		
化学																
旭化成株式会社	◎		◎		◎	◎	○	◎	○							
昭和電工株式会社	◎	◎	◎	◎	◎	◎	○	◎	◎				2025年	7%		
住友化学株式会社	◎	◎	○	◎	◎	◎	◎	◎	◎				2022年	10%		

企業名	ダイバーシティ2.0行動ガイドラインに基づく取り組み										実績値		目標値			
	経営戦略への組み込み		推進体制の構築	ガバナンス	全社的な環境・ルール整備			管理職の行動意識改革	従業員の行動意識改革	女性取締役比率(平均値 11・0%)	女性管理職比率(平均値 9・4%)	女性取締役		女性管理職		
	ダイバーシティや女性活躍推進の方針や宣言を明確にしている	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」している)	女性活躍推進のための組織体制	取締役会にて、経営におけるダイバーシティの取り組みの監督・推進	属性に係らず活躍できる人事評価や制度構築	柔軟な勤務(場所や時間)を認める制度の構築	労働時間適正化(長時間労働改善)の取り組み	職場環境整備や適切なマネジメント促進のための研修(トレーニングも含む)の実施	キャリア形成を支援する取り組み(研修や支援制度)			目標年度	目標比率 または目標数値	目標年度	目標比率 または目標数値	
東亜合成株式会社	◎	◎	○	○	◎	◎	◎	◎	○			2030年	30%	2026年	5%	
デンカ株式会社	◎	◎	◎	◎	○	○	○	○	◎	☆				2025年	3%	
エア・ウォーター株式会社	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆				2021年	10%	
三井化学株式会社	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆		2021年	1人	2025年	10%	
J S R株式会社	◎	◎	◎		◎	◎	◎	◎	◎	☆				2022年	6%	
大阪有機化学工業株式会社	◎	◎	○		◎	◎	◎	◎	○					2026年	10%	
株式会社三菱ケミカルホールディングス	◎	◎	○	◎	◎	◎	◎	○	○	☆						
KHネオケム株式会社	◎			◎	◎	◎	○	○	◎	☆				2022年	7%	
株式会社ダイセル	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎			2025年	2人	2025年	10%	
積水化学工業株式会社	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎					2025年	80人	
アイカ工業株式会社	◎	◎	◎	○	◎	◎	○	○	◎	☆				2021年	5.8%	
宇部興産株式会社	◎	◎	◎	○	◎	◎	◎	◎	◎					2030年	15%	
株式会社アテクト	◎				◎	○	○	◎	○							
恵和株式会社	◎	◎	◎	◎	○	○	○	○	○	☆		2026年	30%	2026年	20%	
株式会社ADEKA	◎	◎	◎	◎	◎	◎	○	◎	○					2025年	5%	
花王株式会社	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	○	◎	☆		2025年	30%	2030年		
第一工業製薬株式会社	◎	◎	◎	○	○	◎	○	○	○					2023年	10%	
日華化学株式会社	◎	○	◎	○	○	◎	○	○	○							
三洋化成工業株式会社	◎	◎	◎	○	◎	◎	◎	◎	◎			2030年	30%	2023年	6%	
D I C株式会社	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆		2025年	30%	2025年	20%	
東洋インキ SC ホールディングス株式会社	◎	◎			◎	◎	◎	◎	◎					2024年	8%	
富士フイルムホールディングス株式会社	◎		◎	○	◎	◎	◎	○	◎					2030年	25%	
株式会社資生堂	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆	☆	2030年	50%	2030年	50%	

企業名	ダイバーシティ2.0 行動ガイドラインに基づく取り組み										実績値		目標値			
	経営戦略への組み込み		推進体制の構築	ガバナンス	全社的な環境・ルールの整備			管理職の行動意識改革	従業員の行動意識改革	女性取締役比率(平均値 11・0%)	女性管理職比率(平均値 9・4%)	女性取締役		女性管理職		
	ダイバーシティや女性活躍推進の方針や宣言を明確にしている	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」している)	女性活躍推進のための組織体制	取締役会にて、経営におけるダイバーシティの取り組みの監督・推進	属性に係らず活躍できる人事評価や制度構築	柔軟な勤務(場所や時間)を認める制度の構築	労働時間適正化(長時間労働改善)の取り組み	職場環境整備や適切なマネジメント促進のための研修(トレーニングも含む)の実施	キャリア形成を支援する取り組み(研修や支援制度)			目標年度	目標比率 または目標数値	目標年度	目標比率 または目標数値	
ライオン株式会社	◎	◎	○		◎	◎	◎	○	◎	☆	☆			2030年	35%	
株式会社マンダム	◎	◎	◎		◎	◎	◎	◎	◎	☆				2023年	30%	
株式会社ミルボン					◎	◎	◎		○		☆					
株式会社ファンケル	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆	☆			2023年	50%	
株式会社コーセー	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆	☆	2026年	30%	2026年	33%	
株式会社ハーバー研究所	◎			○	○	○				☆	☆			2021年	50%	
株式会社シーボン	◎	◎		○	◎	◎	◎	◎	◎	☆	☆					
新日本製薬株式会社	◎				○	○	○		◎		☆					
プレミアアンチエイジング株式会社	◎		○		◎	◎	◎	◎	◎	☆	☆					
小林製薬株式会社	◎	◎	○	◎	◎	◎	◎	○	◎	☆	☆			2022年	16%	
メック株式会社										☆	☆					
日東電工株式会社	◎	◎	○		◎	◎	○	○	◎	☆				2030年	10%	
株式会社きもと		○			○	◎	◎		○	☆	☆	2022年	3人	2023年	30%	
株式会社エフピコ	◎	◎	○	○	◎	◎	◎	◎	◎					2022年	50人	
医薬品																
アステラス製薬株式会社	◎	◎	○	○	◎	◎	◎	○	◎		☆			2026年	20%	
塩野義製薬株式会社	◎	◎	◎	○	◎	○	◎	○	◎	☆	☆			2022年	15%	
中外製薬株式会社	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆	☆			2023年	17%	
エーザイ株式会社	◎	◎	◎	○	◎	◎	◎	◎	◎		☆			2030年	30%	
参天製薬株式会社	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	○	◎	☆	☆	2030年	30%	2025年	25%	
株式会社ツムラ	◎	◎	○	◎	◎	◎	○	○	○	☆				2022年	10%	
生化学工業株式会社	◎		◎		◎	◎	○			☆	☆			2022年	15%	
栄研化学株式会社	◎				◎	◎	◎	◎	○	☆	☆			2021年	15%	
富士製薬工業株式会社	◎	◎	◎	○	◎	◎	○	◎	○	☆	☆			2024年	30%	

企業名	ダイバーシティ2.0行動ガイドラインに基づく取り組み										実績値		目標値			
	経営戦略への組み込み		推進体制構築	ガバナンス	全社的な環境・ルールの整備			管理職の動・意識改革	従業員の行動意識改革	女性取締役比率(平均値 11・0%)	女性管理職比率(平均値 9・4%)	女性取締役		女性管理職		
	明確にしている	ダイバーシティや女性活躍推進の方針や宣言を	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」している)	女性活躍推進のための組織体制	取締役会にて、経営におけるダイバーシティの取り組みの監督・推進	属性に係らず活躍できる人事評価や制度構築	柔軟な勤務(場所や時間)を認める制度の構築	労働時間適正化(長時間労働改善)の取り組み	職場環境整備や適切なマネジメント促進のための研修(トレーニングも含む)の実施			キャリア形成を支援する取り組み(研修や支援制度)	目標年度	目標比率 または目標数値	目標年度	目標比率 または目標数値
第一三共株式会社	◎	◎	○	○	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆			2025年	15%	
大塚ホールディングス株式会社	◎	◎	◎	○	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆	☆				
あすか製菓ホールディングス株式会社		○		○	◎	◎	◎	◎	◎	◎				2025年	15%	
ガラス・土石製品																
日本板硝子株式会社	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆			2025年	5%	
日本興業株式会社	◎	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆			2023年	5人	
TOTO株式会社	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎		☆		2023年	21%	
日本碍子株式会社	◎	○	◎	○	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆			2023年	30人	
日本特殊陶業株式会社	◎	◎	◎	○	◎	◎	◎	◎	◎	◎			2030年	30%	2030年	25%
鉄鋼																
日本製鉄株式会社	◎	○	◎	◎	◎	◎	◎	○	◎	◎				2025年	72人	
株式会社神戸製鋼所	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎			2030年	30%	2023年	100人
ジェイエフイーホールディングス株式会社	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎				2025年		
山陽特殊製鋼株式会社	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎		◎	◎	☆			2022年	4.9%	
愛知製鋼株式会社	◎		○	◎	◎	◎	◎		◎	◎	☆			2026年	7人	
日立金属株式会社	◎	◎	◎	○	◎	◎	◎	◎	◎	◎			2021年	10%	2021年	2%
株式会社栗本鐵工所	◎	◎	○	○	○	◎	○	◎	◎	◎	☆					
株式会社イボキン	◎				◎	○	○	○	○	○		☆				
非鉄金属																
三井金属鉱業株式会社	◎	◎	◎	○	◎	◎	○	◎	◎	◎	☆			2023年	5%	
三菱マテリアル株式会社	◎	○	○	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎					2.5%	
住友金属鉱山株式会社	◎	◎	◎		◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆			2030年	50人	
古河機械金属株式会社	◎				◎	○	○	○	○	○				2026年	10人	
古河電気工業株式会社	◎	◎	○	○	◎	◎	◎	◎	◎	◎				2025年	7%	

企業名	ダイバーシティ2.0行動ガイドラインに基づく取り組み										実績値		目標値			
	経営戦略への組み込み		推進体制の構築	ガバナンス	全社的な環境・ルールの整備			管理職の行動意識改革	従業員の行動意識改革	女性取締役比率(平均値 11・0%)	女性管理職比率(平均値 9・4%)	女性取締役		女性管理職		
	ダイバーシティや女性活躍推進の方針や宣言を明確にしている	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」している)	女性活躍推進のための組織体制	取締役会にて、経営におけるダイバーシティの取り組みの監督・推進	属性に係らず活躍できる人事評価や制度構築	柔軟な勤務(場所や時間)を認める制度の構築	労働時間適正化(長時間労働改善)の取り組み	職場環境整備や適切なマネジメント促進のための研修(トレーニングも含む)の実施	キャリア形成を支援する取り組み(研修や支援制度)			目標年度	目標比率 または目標数値	目標年度	目標比率 または目標数値	
住友電気工業株式会社	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎					2021年	2.5%	
株式会社フジクラ	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎					2020年	3%	
タツタ電線株式会社	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎					2025年	10%	
リョービ株式会社	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎					2022年	5人	
金属製品																
株式会社横河ブリッジホールディングス	◎	◎			◎	◎	◎	◎	◎							
株式会社駒井ハルテック	◎	◎			◎	◎	◎		◎	☆						
株式会社LIXIL	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆	2030年	50%	2030年	30%		
日東精工株式会社	◎	◎	◎		◎	◎	◎	◎	◎	☆				2023年	5%	
日本発條株式会社	◎	◎	◎		◎	◎	◎	◎	◎	☆				2020年	10人	
機械																
株式会社タクマ	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎		◎							
株式会社滝澤鉄工所	◎	◎	◎		◎	◎	◎	◎	◎							
旭ダイヤモンド工業株式会社	◎	◎	◎		◎	◎	◎	◎	◎	☆						
OKK株式会社	◎	◎			◎	◎	◎		◎							
A1メカテック株式会社				◎	◎	◎	◎		◎							
株式会社技研製作所	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎							
住友重機械工業株式会社	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎					2023年	24人	
井関農機株式会社	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎		◎							
ダイキン工業株式会社	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎		2025年	1人	2025年	120人		
兼松エンジニアリング株式会社					◎	◎	◎		◎							
グローリー株式会社	◎	◎			◎	◎	◎	◎	◎					2025年	44人	
新晃工業株式会社					◎	◎	◎	◎	◎							
イーグル工業株式会社					◎	◎	◎	◎	◎					2022年	10人	

企業名	ダイバーシティ2.0 行動ガイドラインに基づく 取り組み										実績値		目標値			
	経営戦略への 組み込み		推進体 制の構 築	ガバナ ンス	全社的な環境・ ルールの整備			管理職 の行 動意 識改 革	従業 員の 行 動意 識改 革	女性 取 締 役 比 率 (平均 値 11・0%)	女性 管 理 職 比 率 (平均 値 9・4%)	女性取締役		女性管理職		
	明 確 に し て い る	ダイ バ ー シ テ ィ や 女 性 活 躍 推 進 の 方 針 や 宣 言 を	女 性 活 躍 推 進 の 取 組 み を 経 営 ト ッ プ が リ ー ド 〔ミ ツ ト〕 し て い る	女 性 活 躍 推 進 の た め の 組 織 体 制	取 締 役 会 に て 、 経 営 に お け る ダイ バ ー シ テ ィ の 取 組 み の 監 督 ・ 推 進	属 性 に 係 ら ず 活 躍 で き る 人 事 評 価 や 制 度 構 築	柔 軟 な 勤 務 〔場 所 や 時 間〕 を 認 め る 制 度 の 構 築	労 働 時 間 適 正 化 〔長 時 間 労 働 改 善〕 の 取 組 み	職 場 環 境 整 備 や 適 切 な マ ネ ジ メ ン ト 促 進 の た め の 研 修 〔ト レ ー ニ ン グ も 含 む〕 の 実 施			キ ャ リ ア 形 成 を 支 援 す る 取 組 み 〔研 修 や 支 援 制 度〕	目 標 年 度	目 標 比 率  ま た は 目 標 数 値	目 標 年 度	目 標 比 率  ま た は 目 標 数 値
株式会社キッツ	○		○		◎	○	○	○	○	○	☆					
日立造船株式会社	◎	○	◎	○	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆			2025年	4%	
株式会社IH I	◎	◎	◎		◎	◎	◎	◎	◎	◎		2022年	1人	2022年	4%	
電気機器																
株式会社日立製作所	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎		2030年	30%	2024年	1000人	
三菱電機株式会社	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎				2025年	4%	
富士電機株式会社	◎	◎	◎	○	◎	◎	◎	◎	◎	◎		2022年	1人	2023年	3%	
株式会社オリジン					◎	◎	○			○						
マブチモーター株式会社	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	○	◎	◎	☆			2023年	15%	
日本電産株式会社	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆	2025年	20%	2022年	8%	
ヤーマン株式会社	◎	◎	◎		◎	◎	◎			○	☆	☆				
日新電機株式会社				○	◎	◎	◎	○	◎	◎	☆					
オムロン株式会社	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆			2021年	8%	
株式会社 ジーエス・ユアサ コーポレーション	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎				2024年	4%	
ルネサスエレクトロニクス株式会社	◎	◎	◎	○	◎	◎	◎			◎	☆					
セイコーエプソン株式会社	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆			2022年	5%	
アンリツ株式会社	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	○	◎	◎				2023年	15%	
TDK株式会社	◎	◎	◎		◎	◎	○	◎	◎	◎	☆			2035年	15%	
アルプスアルパイン株式会社	◎	○	○	◎	◎	◎	◎			◎	☆			2025年	7%	
フォスター電機株式会社	◎	○	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆	☆		2025年	30%	
SMK株式会社	◎		○		○	◎	○	○	○	○						
東亜ディーケーケー株式会社			○		◎	◎	○	○	◎	◎	☆					
株式会社堀場製作所	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆	☆	2023年	10%	2023年	20%
シスメックス株式会社	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎				2024年	15%	

企業名	ダイバーシティ2.0 行動ガイドラインに基づく取り組み										実績値		目標値				
	経営戦略への組み込み		推進体制の構築	ガバナンス	全社的な環境・ルール整備			管理職の行動意識改革	従業員の行動意識改革	女性取締役比率(平均値 11.0%)	女性管理職比率(平均値 9.4%)	女性取締役		女性管理職			
	ダイバーシティや女性活躍推進の方針や宣言を明確にしている	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」している)	女性活躍推進のための組織体制	取締役会にて、経営におけるダイバーシティの取り組みの監督・推進	属性に係らず活躍できる人事評価や制度構築	柔軟な勤務(場所や時間)を認める制度の構築	労働時間適正化(長時間労働改善)の取り組み	職場環境整備や適切なマネジメント促進のための研修(トレーニングも含む)の実施	キャリア形成を支援する取り組み(研修や支援制度)			目標年度	目標比率	目標年度	目標比率		
古河電池株式会社					○	○	○	○	○	○							
太陽誘電株式会社	○	○	○		○	○	○	○	○	○	☆						
ゴム製品、輸送用機器																	
株式会社ブリヂストン	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆				2025年	7.5%	
住友ゴム工業株式会社	○	○	○				○	○	○	○					2023年	5%	
株式会社朝日ラバー					○	○	○			○							
住友理工株式会社	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆				2023年	30人	
三櫻工業株式会社			○		○	○	○			○							
株式会社デンソー	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆				2026年	400人	
川崎重工業株式会社	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	2030年	30%	2025年	116人		
日野自動車株式会社	○	○	○		○	○	○	○	○	○					2025年	65人	
トピー工業株式会社	○		○		○	○	○	○	○	○							
株式会社タチエス	○	○			○	○	○			○					2025年	10%	
NOK株式会社	○				○	○	○			○					2022年	9人	
KYB株式会社	○	○	○	○	○	○	○			○					2027年	14.2%	
プレス工業株式会社					○	○	○			○							
株式会社アイシン (※1)	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	2030年	30%	2030年	6%		
本田技研工業株式会社	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆				2025年		
株式会社SUBARU	○		○	○	○	○	○	○	○	○	☆				2025年	48人	
株式会社安永	○	○	○		○	○	○	○	○	○							
豊田合成株式会社	○	○		○	○	○	○	○	○	○	☆				2025年	40人	
日本精機株式会社	○				○	○	○	○	○	○					2023年	3.5%	
株式会社ヨロズ	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆				2030年	17.6%	

企業名	ダイバーシティ2.0 行動ガイドラインに基づく 取り組み										実績値		目標値			
	経営戦略への 組み込み		推進体制 構築	ガバナ ンス	全社的な環境・ ルールの整備			管理職の 行動意識 改革	従業員の 行動意識 改革	女性取 締役比 率(平均 値 11・0 %)	女性管 理職比 率(平均 値 9・4 %)	女性取締役		女性管理職		
	明確に している	ダイバ ーシテ ィや女 性活躍 推進の 方針や 宣言を している	女性活 躍推進 の取り 組みを 経営ト ップが リード している 〔ミット 〕として いる	女性活 躍推進 のための 組織体 制	取締役 会にて、 経営に おける ダイバ ーシテ ィの取 り組み の監督 ・推進	属性に 係らず 活躍で きる人 事評価 や制度 構築	柔軟な 勤務〔 場所や 時間〕 を認め る制度 の構築	労働時 間適正 化〔長 時間労 働改善 〕の取 り組み	職場環 境整備 や適切 なマネ ジメン ト促進 のため の研 修〔ト レーニ ングも 含む〕 の実施			キャリ ア形成 を支援 する取 り組み 〔研修 や支援 制度〕	目標年 度	目標比 率 または 目標数 値	目標年 度	目標比 率 または 目標数 値
精密機器																
テルモ株式会社	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○			2022年	8%		
株式会社島津製作所	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆		2026年	20%	2026年	6%	
株式会社ニコン	○	○	○	○	○	○	○	○	○					2023年	7.5%	
セイコーホールディングス株式会社	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆	☆			2021年	15%	
その他製品																
株式会社アートネイチャー	○		○		○	○	○	○	○	☆	☆			2021年	25%	
トッパン・フォームズ株式会社	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆		2030年	20%	2023年	10%	
凸版印刷株式会社	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆				2030年	30%	
大日本印刷株式会社	○	○	○	○	○	○	○	○	○					2022年	7%	
共同印刷株式会社	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆				2021年	7%	
NISSHA株式会社	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆				2023年	7%	
ローランド株式会社			○		○	○	○		○	☆				2025年	12%	
ヤマハ株式会社	○	○	○	○	○	○	○	○	○			2030年	30%	2022年	7.2%	
株式会社オカムラ	○		○		○	○	○	○	○					2021年	32人	
電気・ガス業																
東京電力ホールディングス株式会社	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆				2025年	10%	
中部電力株式会社	○	○	○	○	○	○	○	○	○					2025年	309人	
北海道電力株式会社	○	○	○		○	○	○	○	○					2022年	3%	
電源開発株式会社	○	○		○	○	○	○	○	○							
東京瓦斯株式会社	○	○	○	○	○	○	○	○	○	☆				2025年	11%	
大阪瓦斯株式会社	○	○	○	○	○	○	○	○	○			2030年	20%			
西部ガスホールディングス株式会社	○		○		○	○	○	○	○					2022年	7人	

企業名	ダイバーシティ2.0行動ガイドラインに基づく取り組み										実績値		目標値			
	経営戦略への組み込み		推進体制の構築	ガバナンス	全社的な環境・ルールの整備			管理職の行動意識改革	従業員の行動意識改革	女性取締役比率(平均値 11・0%)	女性管理職比率(平均値 9・4%)	女性取締役		女性管理職		
	ダイバーシティや女性活躍推進の方針や宣言を明確にしている	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」している)	女性活躍推進のための組織体制	取締役会にて、経営におけるダイバーシティの取り組みの監督・推進	属性に係らず活躍できる人事評価や制度構築	柔軟な勤務(場所や時間)を認める制度の構築	労働時間適正化(長時間労働改善)の取り組み	職場環境整備や適切なマネジメント促進のための研修(トレーニングも含む)の実施	キャリア形成を支援する取り組み(研修や支援制度)			目標年度	目標比率 または目標数値	目標年度	目標比率 または目標数値	
陸運業、倉庫・運輸関連業																
東急株式会社	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆	☆	2023年	2人	2023年	10%
東日本旅客鉄道株式会社	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆				2023年	10%
株式会社西武ホールディングス	◎	◎	◎	○	◎	◎	○	◎	◎						2025年	15%
鴻池運輸株式会社	◎		◎		○	◎	○	◎	○		☆				2022年	20人
株式会社ヒガシトウエンティワン	◎	○	○	○	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆				2026年	10%
阪急阪神ホールディングス株式会社	◎	◎	◎	○	◎	◎	◎	◎	○						2030年	10%
ヤマトホールディングス株式会社	◎	◎	○		◎		○	○	○						2023年	10%
ニッコンホールディングス株式会社	◎	◎	◎	◎	◎	○	○	○	○				2021年	1人	2021年	3%
株式会社日立物流	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	○				2023年	10%	2023年	10%
株式会社丸和運輸機関					◎	◎	○		○							
海運業、空運業																
日本郵船株式会社	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆	☆				
株式会社商船三井	◎	◎	◎	○	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆				2025年	7%
日本航空株式会社	◎	◎	○	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆	☆			2025年	30%
ANAホールディングス株式会社	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎			☆			2029年	30%
情報・通信業																
NECネットエスアイ株式会社	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	○	◎	◎	☆		2030年	30%	2026年	10%
日鉄ソリューションズ株式会社	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎			2021年	1人	2025年	8%
TIS株式会社	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆	☆	2024年	9%	2024年	12.8%
GMOペパボ株式会社	◎	◎		◎	◎	◎	○		◎	◎	☆	☆				
株式会社三菱総合研究所	◎	○			○	○	○		◎	◎	☆	☆			2023年	
株式会社電算	○					○	○		○	○						
株式会社ティーガイア	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆		2025年	10%	2025年	15%

企業名	ダイバーシティ2.0行動ガイドラインに基づく取り組み										実績値		目標値			
	経営戦略への組み込み		推進体制の構築	ガバナンス	全社的な環境・ルールの整備			管理職の行動意識改革	従業員の行動意識改革	女性取締役比率(平均値 11.0%)	女性管理職比率(平均値 9.4%)	女性取締役		女性管理職		
	ダイバーシティや女性活躍推進の方針や宣言を明確にしている	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」している)	女性活躍推進のための組織体制	取締役会にて、経営におけるダイバーシティの取り組みの監督・推進	属性に係らず活躍できる人事評価や制度構築	柔軟な勤務(場所や時間)を認める制度の構築	労働時間適正化(長時間労働改善)の取り組み	職場環境整備や適切なマネジメント促進のための研修(トレーニングも含む)の実施	キャリア形成を支援する取り組み(研修や支援制度)			目標年度	目標比率 または目標数値	目標年度	目標比率 または目標数値	
株式会社システムリサーチ	◎	◎	◎		○	○	○	○	○	☆			2021年	7%		
さくらインターネット株式会社					◎	◎	◎	○	○	☆			2025年	23%		
キーウェアソリューションズ株式会社	◎	◎	○		◎	◎	◎	○	◎	☆			2025年	15人		
パシフィックシステム株式会社	◎	◎	○		◎	◎	◎	○	◎							
サイバーコム株式会社					○	○	○		○	☆						
株式会社オロ	○				○	○	○	○	○							
株式会社野村総合研究所	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆		2021年	1人	2022年	8.5%	
株式会社東邦システムサイエンス					○	○	○	○	○							
株式会社シノプス					○	◎	○		◎		☆					
株式会社クレスコ	◎	◎	○	○	○	◎	◎	○	○	☆			2023年	10%		
株式会社IDホールディングス	◎	◎	◎	○	◎	◎	◎	◎	◎	☆	☆		2022年	30%		
伊藤忠テクノソリューションズ株式会社	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆		2020年	2人	2024年	90人	
日本コンピュータ・ダイナミクス株式会社	◎	○	○	◎	◎	◎	◎		◎		☆	2026年	1人	2026年	20%	
株式会社C I J	◎	◎	◎	○	○	◎	◎	○	◎		☆		2022年	15%		
ネットワンシステムズ株式会社	◎	○	◎	○	◎	◎	◎	◎	◎	☆			2025年	10%		
日本ユニシス株式会社	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆	☆	2025年	25%	2025年	126人	
株式会社ビジョン	◎	◎	◎		◎	◎	◎		◎	☆			2023年	8%		
株式会社USEN-NEXTHOLDINGS		○	○		◎	◎			◎							
コネクシオ株式会社	◎	◎	◎		◎	◎	◎	◎	◎	☆	☆		2023年	15%		
日本電信電話株式会社	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎			2025年	25%	2025年	15%	
KDDI株式会社	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎				2022年	200人		
ソフトバンク株式会社	◎	◎	◎		◎	◎	◎	◎	◎	☆			2035年	20%		
GMOインターネット株式会社	◎	◎		◎	◎	◎			◎	☆						
株式会社エヌ・ティ・ティ・データ	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆			2025年	10%		

企業名	ダイバーシティ2.0 行動ガイドラインに基づく取り組み										実績値		目標値			
	経営戦略への組み込み		推進体制の構築	ガバナンス	全社的な環境・ルールの整備			管理職の行動意識改革	従業員の行動意識改革	女性取締役比率(平均値 11・0%)	女性管理職比率(平均値 9・4%)	女性取締役		女性管理職		
	ダイバーシティや女性活躍推進の方針や宣言を明確にしている	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」している)	女性活躍推進のための組織体制	取締役会にて、経営におけるダイバーシティの取り組みの監督・推進	属性に係らず活躍できる人事評価や制度構築	柔軟な勤務(場所や時間)を認める制度の構築	労働時間適正化(長時間労働改善)の取り組み	職場環境整備や適切なマネジメント促進のための研修(トレーニングも含む)の実施	キャリア形成を支援する取り組み(研修や支援制度)			目標年度	目標比率	目標年度	目標比率	
株式会社DTS	◎	○	○	○	○	◎	○	○	○	○			2022年	4.5%		
S C S K株式会社	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎		2021年	1人	2025年	12%	
富士ソフト株式会社	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆	2025年	2人	2023年	8.5%	
コナミホールディングス株式会社	◎	◎	◎		○	◎	◎	◎	◎		☆			2025年	20%	
卸売業																
エレマテック株式会社	◎	◎	○		○	◎	○	◎	◎							
双日株式会社	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆	2023年	25%	2030年	20%	
八洲電機株式会社	◎	◎	○		◎	◎	◎	◎	◎					2026年	22人	
アゼアス株式会社		◎			○	○	○	○	○		☆					
三菱食品株式会社		○			◎	◎	○	○	◎	◎	☆					
株式会社メディパルホールディングス	◎	◎	○		◎	◎	◎	◎	◎					2026年	10%	
株式会社ハビネット	◎	◎		◎	◎	◎	◎	○	◎					2021年	3%	
シークス株式会社	◎	◎			○	○	○		○		☆			2023年	50%	
株式会社ヤシマキザイ	◎	◎			○	◎	○	○	○	◎	☆			2026年	10%	
伊藤忠商事株式会社	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆			2023年	9%	
丸紅株式会社	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎					2026年	10%	
兼松株式会社	◎	◎	◎		◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆	2030年	30%			
三井物産株式会社	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆			2025年	10%	
住友商事株式会社	◎	◎	○	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆	2030年	30%	2030年	20%	
三菱商事株式会社	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎		☆			2025年	15%	
阪和興業株式会社	◎	◎	◎		◎	○	◎	○	○							
岩谷産業株式会社	◎		◎		◎	◎	◎	○	○							
三愛石油株式会社	◎	◎	○		◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆					
伊藤忠エネクス株式会社	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆					

企業名	ダイバーシティ2.0行動ガイドラインに基づく取り組み										実績値		目標値			
	経営戦略への組み込み		推進体制の構築	ガバナンス	全社的な環境・ルールの整備			管理職の行動意識改革	従業員の行動意識改革	女性取締役比率(平均値 11・0%)	女性管理職比率(平均値 9・4%)	女性取締役		女性管理職		
	明確にしている	ダイバーシティや女性活躍推進の方針や宣言を「コミット」している	女性活躍推進のための組織体制	取締役会にて、経営におけるダイバーシティの取り組みの監督・推進	属性に係らず活躍できる人事評価や制度構築	柔軟な勤務(場所や時間)を認める制度の構築	労働時間適正化(長時間労働改善)の取り組み	職場環境整備や適切なマネジメント促進のための研修(トレーニングも含む)の実施	キャリア形成を支援する取り組み(研修や支援制度)			目標年度	目標比率 または目標数値	目標年度	目標比率 または目標数値	
サンワテクノス株式会社	◎	◎	◎		○	○	◎	○	○			2025年	8%			
ヤマシタヘルスケアホールディングス株式会社	◎	○	○		○	○	◎		○							
株式会社ヤマタネ	◎	○	◎		○	○	○		○					2024年	10%	
日鉄物産株式会社	◎	◎		◎	○	◎	◎	◎	◎	☆						
株式会社オートボックスセブン	◎				○	○		○	○	☆				2022年	6人	
株式会社グローセル	◎	○			○	◎	◎	○	○	☆						
小売業																
株式会社ローソン	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆	☆		30%	2030年	30%	
株式会社アダストリア	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆	☆	2025年	1人	2025年	45%	
日本マクドナルドホールディングス株式会社	◎	◎	◎		◎	◎	◎	◎	◎		☆			2030年	40%	
株式会社コメ兵ホールディングス	◎	○	○	○	◎	◎	○	○	◎	☆	☆			2022年	15%	
クオールホールディングス株式会社	◎	◎	◎		○	○	○		○	☆	☆			2024年	25%	
J. フロントリテイリング株式会社	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆	☆			2025年	30%	
株式会社マツキヨココカラ&カンパニー(※2)	◎	◎	◎	○	◎	◎	◎	◎	◎		☆			2023年	22.5%	
ウエルシアホールディングス株式会社	○	◎	○		○	○	○		○		☆	2025年	50%	2025年	35%	
株式会社あさひ	◎	○	◎		○	◎	○	◎	◎	☆						
株式会社セブン&アイ・ホールディングス	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎		☆			2023年	30%	
株式会社ノジマ	◎	○	○	◎	◎	○	○		◎	☆	☆	2030年		2023年	13%	
株式会社パン・パシフィック・インターナショナルホールディングス	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎		☆			2023年	30%	
株式会社ヤマノホールディングス																
株式会社ピーシーデポコーポレーション	◎				○	○	○		◎	☆						
ロイヤルホールディングス株式会社	◎	○		○	◎	◎	○	◎	◎	☆	☆			2022年	15%	
株式会社ライフコーポレーション	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆				2021年	10%	

企業名	ダイバーシティ2.0行動ガイドラインに基づく取り組み										実績値		目標値			
	経営戦略への組み込み		推進体制の構築	ガバナンス	全社的な環境・ルールの整備			管理職の行動意識改革	従業員の行動意識改革	女性取締役比率(平均値 11・0%)	女性管理職比率(平均値 9・4%)	女性取締役		女性管理職		
	明確にしている	ダイバーシティや女性活躍推進の方針や宣言を「コミット」している	女性活躍推進のための組織体制	取締役会にて、経営におけるダイバーシティの取り組みの監督・推進	属性に係らず活躍できる人事評価や制度構築	柔軟な勤務(場所や時間)を認める制度の構築	労働時間適正化(長時間労働改善)の取り組み	職場環境整備や適切なマネジメント促進のための研修(トレーニングも含む)の実施	キャリア形成を支援する取り組み(研修や支援制度)			目標年度	目標比率 または目標数値	目標年度	目標比率 または目標数値	
青山商事株式会社	◎		◎		◎	◎	◎	◎	◎					2023年	10%	
株式会社しまむら	◎	○	◎	◎	○	○	◎		◎	☆	☆			2025年	20%	
株式会社高島屋	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆	☆			2023年	31.3%	
エイチ・ツー・オーリテイリング株式会社	◎	○					◎	◎	○	○	☆	☆		2023年	20%	
株式会社丸井グループ	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆	☆	2025年	30%	2025年	20%	
イオン株式会社	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆	☆			2025年	50%	
株式会社アインホールディングス	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	○	◎	☆	☆	2025年	33.3%	2025年	40%	
株式会社ヤマダホールディングス	◎	◎	◎		◎	○	◎	◎	◎	☆		2022年	30%	2024年	10%	
アークランドサカモト株式会社					○	◎	○		○							
ミニストップ株式会社	◎	○	○	○	○	◎	○	○	◎					2023年	20%	
藤久株式会社	◎	◎		◎	○	○	○	○	○	☆	☆			2022年	30%	
銀行業																
株式会社東京きらぼしフィナンシャルグループ	◎	◎	◎	◎	◎	◎	○	◎	◎		☆			2026年	20%	
株式会社ゆうちょ銀行	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆	☆			2026年	20%	
株式会社コンコルディア・フィナンシャルグループ	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆	☆			2022年	20%	
株式会社新生銀行	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆	☆			2023年	20%	
株式会社あおぞら銀行	◎	○	◎	○	◎	◎	○	◎	◎	☆	☆			2022年	13%	
株式会社りそなホールディングス	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆	☆	2030年	30%	2030年	40%	
株式会社千葉銀行	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆	☆			2021年	30%	
株式会社七十七銀行	◎	◎	◎	◎	○	◎	◎	◎	◎	☆	☆			2030年	30%	
株式会社秋田銀行	◎		○	○	◎	◎	◎	◎	◎					2024年	10%	
株式会社東邦銀行	◎	○	◎	○	◎	◎	◎	◎	◎							
株式会社みちのく銀行	◎	◎	◎	○	◎	◎	◎	○	◎	☆	☆			2023年	30%	

企業名	ダイバーシティ2.0 行動ガイドラインに基づく 取り組み										実績値		目標値			
	経営戦略への 組み込み		推進体制 構築	ガバナ ンス	全社的な環境・ ルールの整備			管理職の 意識改革	従業員の 行動意識 改革	女性 取締役比率 (平均値 11・0%)	女性 管理職比率 (平均値 9・4%)	女性取締役		女性管理職		
	明確にしている	ダイバーシティや女性活躍推進の方針や宣言を 「コミット」している	女性活躍推進のための組織体制	取締役会にて、経営における ダイバーシティの取り組みの監督・推進	属性に係らず活躍できる人事評価や制度構築	柔軟な勤務《場所や時間》を認める制度の構築	労働時間適正化《長時間労働改善》の取り組み	職場環境整備や適切なマネジメント促進のための 研修《トレーニングも含む》の実施	キャリア形成を支援する取り組み (研修や支援制度)			目標年度	目標比率 または目標数値	目標年度	目標比率 または目標数値	
株式会社八十二銀行	◎	○	○	◎	◎	◎	○	◎	◎	☆	☆			2026年	18%	
株式会社滋賀銀行	◎	◎	◎	○	◎	◎	◎	◎	◎	☆				2024年	8%	
株式会社百五銀行	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎					2024年	10%	
株式会社伊予銀行	◎	◎	◎	○	○	◎	◎	◎	◎	☆	☆			2024年	20%	
株式会社阿波銀行	◎	○	◎		○	○	○	○	○		☆			2026年	25%	
株式会社みずほフィナンシャルグループ	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎		☆			2024年	20%	
株式会社高知銀行	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆	☆	2021年	2人	2021年	30%	
株式会社京葉銀行	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎					2024年	30%	
株式会社栃木銀行	◎		◎		○	◎	◎		◎		☆			2026年	16%	
株式会社北日本銀行	◎	○	◎		○	○	○		○		☆			2022年	30%	
証券、商品先物取引業																
SBIホールディングス株式会社	◎	◎			◎	◎	○		◎	☆	☆					
株式会社大和証券グループ本社	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆	☆	2030年	30%	2025年	25%	
東海東京フィナンシャル・ホールディングス株式会社	◎	◎	○	○	◎	◎	◎	◎	◎		☆			2022年	17%	
水戸証券株式会社	○		◎		○	◎	◎		○		☆			2022年	15%	
松井証券株式会社					○	◎	○	○	◎							
保険業、その他金融業																
プレミアグループ株式会社	◎	◎	○		○	◎	◎		◎	☆	☆			2025年	40%	
株式会社アイ・パートナーズフィナンシャル					◎	○	○		○		☆					
株式会社クレディセゾン	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆	☆	2025年	30%	2025年	30%	
芙蓉総合リース株式会社	◎	◎	◎	○	◎	◎	◎	◎	◎		☆			2021年	30%	
東京センチュリー株式会社	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎					2023年	10%	
リコーリース株式会社	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆	☆	2030年	30%	2030年	30%	

企業名	ダイバーシティ2.0 行動ガイドラインに基づく取り組み										実績値		目標値			
	経営戦略への組み込み		推進体制の構築	ガバナンス	全社的な環境・ルールの整備			管理職の行動意識改革	従業員の行動意識改革	女性取締役比率(平均値 11・0%)	女性管理職比率(平均値 9・4%)	女性取締役		女性管理職		
	明確にしている	ダイバーシティや女性活躍推進の方針や宣言を「コミット」している	女性活躍推進のための組織体制	取締役会にて、経営におけるダイバーシティの取り組みの監督・推進	属性に係らず活躍できる人事評価や制度構築	柔軟な勤務(場所や時間)を認める制度の構築	労働時間適正化(長時間労働改善)の取り組み	職場環境整備や適切なマネジメント促進のための研修(トレーニングも含む)の実施	キャリア形成を支援する取り組み(研修や支援制度)			目標年度	目標比率 または目標数値	目標年度	目標比率 または目標数値	
株式会社ジャックス	◎	◎	◎		◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆			2023年	30%	
株式会社オリエントコーポレーション	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆			2021年	25%	
オリックス株式会社	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆	☆	2030年	30%	2030年	30%
株式会社九州リースサービス	◎	◎			◎	◎	◎				☆	☆				
SOMPOホールディングス株式会社	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆	☆			2023年	30%
株式会社日本取引所グループ	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎					2030年	14%
MS&ADインシュアランスグループホールディングス株式会社	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆	☆	2025年	30%	2030年	30%
不動産業																
いちご株式会社	◎	◎		◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎		☆				
株式会社三栄建築設計	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎						
株式会社サンセイランディック		◎			◎	◎	◎			◎	☆	☆			2021年	1人
東急不動産ホールディングス株式会社	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆				2030年	20%
株式会社ハウスドゥ	◎		◎		◎	◎	◎			◎		☆				
平和不動産株式会社	◎			◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆		2023年	1人		
東京建物株式会社	◎		◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎					2030年	10%
スターツコーポレーション株式会社	◎		◎		◎	◎	◎	◎	◎	◎		☆			2025年	13%
イオンモール株式会社	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆	☆	2023年	30%	2023年	30%
株式会社ASIANSTAR					◎	◎	◎			◎	☆	☆				
サービス業																
株式会社メンバーズ	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎			◎	☆	☆			2022年	30%
UTグループ株式会社	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎			◎		☆			2025年	15%
株式会社パソナグループ	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆	☆			2022年	53%
パーソルホールディングス株式会社	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎		☆			2030年	37%
株式会社エスクリ	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆	☆			2021年	40%

企業名	ダイバーシティ2.0行動ガイドラインに基づく取り組み										実績値		目標値			
	経営戦略への組み込み		推進体制の構築	ガバナンス	全社的な環境・ルールの整備			管理職の行動意識改革	従業員の行動意識改革	女性取締役比率(平均値 11・0%)	女性管理職比率(平均値 9・4%)	女性取締役		女性管理職		
	明確にしている	ダイバーシティや女性活躍推進の方針や宣言を「コミット」している	女性活躍推進のための組織体制	取締役会にて、経営におけるダイバーシティの取り組みの監督・推進	属性に係らず活躍できる人事評価や制度構築	柔軟な勤務《場所や時間》を認める制度の構築	労働時間適正化(長時間労働改善)の取り組み	職場環境整備や適切なマネジメント促進のための研修(トレーニングも含む)の実施	キャリア形成を支援する取り組み(研修や支援制度)			目標年度	目標比率 または目標数値	目標年度	目標比率 または目標数値	
アイ・ケイ・ケイ株式会社	◎			◎	○	○	○		○	☆	☆			2020年	25%	
株式会社スタジオアリス	◎	◎			◎	○	○	◎	○	☆	☆	2021年	40%			
総合警備保障株式会社	◎	◎	○	◎	◎	◎	◎	○	◎					2023年	4.2%	
ギグワークス株式会社	◎		○		○	◎	○		○					2022年	30%	
株式会社ルネサンス	◎	◎	◎	○	◎	◎	◎	◎	◎	☆	☆			2023年	20%	
株式会社デジタルホールディングス	◎	○	◎	○	◎	◎	○	○	◎		☆			2024年	30%	
株式会社新日本科学	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆	☆	2021年	1人	2022年	20%	
株式会社アウトソーシング	◎	◎	◎	◎	◎	◎	○	○	○	☆		2030年	30%	2026年	20人	
ライク株式会社	◎	◎		◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆	☆					
株式会社プレステージ・インターナショナル	◎	◎	◎		◎	◎	◎		◎	☆	☆	2021年	40%	2023年	50%	
株式会社イオンファンタジー	◎	◎	◎		◎	○	○	○	○	☆		2026年	40%	2026年	64%	
株式会社明光ネットワークジャパン	◎	◎	○	○	○	◎	○	○	○	☆	☆	2024年	30%	2024年	25%	
リゾートトラスト株式会社	◎	◎	◎		◎	◎	◎	◎	◎	☆	☆			2025年	25%	
株式会社ビー・エム・エル	◎	◎	○	○	○	○	○	◎	○	☆	☆			2025年	13%	
りらいあコミュニケーションズ株式会社	◎	○	○	◎	○	◎	○	○	○	☆	☆			2023年	20%	
株式会社フルキャストホールディングス			○		◎	○	○		◎		☆					
株式会社チャーム・ケア・コーポレーション	◎	○			○	○	○	○	○	☆	☆			2023年	40%	
キャリアリンク株式会社		○		○	○	○	○		◎	☆	☆	2021年	2人	2023年	15%	
株式会社ベルシステム24ホールディングス	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	☆	☆			2023年	17%	
株式会社ソラスト	◎		○	◎	◎	◎	○		○		☆	2022年	1人	2023年	60%	
株式会社グリーンズ	◎	◎		◎	○	◎	○	○	○	☆	☆			2024年	30%	
ソウルドアウト株式会社	○	○	○	○	○	◎	○	○	○	☆	☆			2023年	25%	

企業名	ダイバーシティ2.0 行動ガイドラインに基づく取り組み										実績値		目標値			
	経営戦略への組み込み		推進体制の構築	ガバナンス	全社的な環境・ルール整備			管理職の行動意識改革	従業員の行動意識改革	女性取締役比率(平均値 11.0%)	女性管理職比率(平均値 9.4%)	女性取締役		女性管理職		
	ダイバーシティや女性活躍推進の方針や宣言を明確にしている	女性活躍推進の取り組みを経営トップがリード(「ミット」している)	女性活躍推進のための組織体制	取締役会にて、経営におけるダイバーシティの取り組みの監督・推進	属性に係らず活躍できる人事評価や制度構築	柔軟な勤務(場所や時間)を認める制度の構築	労働時間適正化(長時間労働改善)の取り組み	職場環境整備や適切なマネジメント促進のための研修(トレーニングも含む)の実施	キャリア形成を支援する取り組み(研修や支援制度)			目標年度	目標比率 または目標数値	目標年度	目標比率 または目標数値	
株式会社 global bridge HOLDINGS	◎	◎	○	◎	○	◎	◎	◎	◎	◎	☆			2023年	60%	
株式会社 SERIOホールディングス	◎	◎	◎	○	◎	◎	○		○	☆	☆			2021年	70%	
ギークス株式会社	◎	◎			◎	◎	◎		○	☆						
ユーピーアール株式会社	◎	◎		◎	◎	◎	○		○	☆				2025年	5人	
アディッシュ株式会社	◎		○	○	◎	◎	○	○	◎	☆	☆	2027年	27%	2027年	32%	
全研本社株式会社		○			○	◎	○			◎	☆	2025年	1人	2023年	30%	
メディア総研株式会社	◎	○			○	○	○	○		☆	☆					
株式会社セレスポ	○	○	○		○	◎	○	○	◎		☆			2023年	15%	
株式会社帝国ホテル	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎		☆			2023年	15%	
藤田観光株式会社	◎	◎	○	○	◎	◎	○		◎	☆	☆			2024年	17%	
株式会社白洋舎	◎	◎	◎	◎	◎	○	○		◎	☆				2023年	10%	
セコム株式会社	◎	◎	◎	○	◎	◎	◎	◎	◎					2026年	200人	
応用地質株式会社	◎				○	○	○		○							
いであ株式会社	◎			◎	◎	○	○	○	○		☆					
イオンディライト株式会社	◎	○	○	○	◎	◎	○	◎	◎	☆		2025年	15.6%	2025年	10%	
株式会社ダイセキ	◎	◎		○	○	○	◎		○	☆		2020年	1人	2020年	2人	

※ 1：株式会社アイシンは 2021 年に経営統合したため、2020 年度実績については「アイシン精機株式会社」のデータで回答

※ 2：株式会社マツキヨココカラ&カンパニーは 2021 年に経営統合したため、2020 年度実績については「株式会社マツモトキヨシホールディングス」「株式会社マツモトキヨシ」のデータで回答



- 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、経済産業省、株式会社東京証券取引所及びEY新日本有限責任監査法人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、EY新日本有限責任監査法人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、転送等はできません。

## 令和3年度なでしこ銘柄

経済産業省委託事業

「令和3年度大企業等人材による新規事業創造促進事業（なでしこ銘柄選定・普及事業）」

---

令和4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）EY 新日本有限責任監査法人

〒100-0006

東京都千代田区有楽町一丁目1番2号

---

※無断転用、無断複製を禁じます。

令和3年度

# なでしこ銘柄

経済産業省

経済産業政策局経済社会政策室

〒100-8901 東京都千代田区霞ヶ関 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

リサイクル適性(A)

この印刷物は、印刷用の紙へ  
リサイクルできます。

令和4年3月