



経済産業省



令和6年度「なでしこ銘柄」レポート

2025年3月

経済産業省

令和6年度「なでしこ銘柄」事業事務局

目次

◆ 1. 令和6年度 実施概要	2
(1) コンセプト	3
(2) 令和6年度「なでしこ銘柄」委員会委員よりメッセージ	5
(3) 「なでしこ銘柄」選定企業の業績パフォーマンス	10
(4) 実施概要	12
(5) 応募状況	15
(6) 選定方法	16
◆ 2. 令和6年度 選定結果	17
(1) 令和6年度「なでしこ銘柄」選定企業一覧	18
(2) 選定企業別の委員からの評価ポイント	20
(3) 令和6年度「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」一覧	32
◆ 3. 令和6年度 回答結果の分析	33
(1) 回答企業の定量データ及び示唆	34
(2) 回答企業の記述回答の特徴	43
(3) 「なでしこ銘柄」選定企業の特徴	45
(4) 「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」の特徴	53
(5) 注目企業について	58
◆ お問い合わせ先	59
◆ (別紙) 令和6年度回答企業一覧	61
◆ (別紙) 参考 (応募要領抜粋等)	66

1.令和6年度 実施概要

(1) コンセプト

【変化の大きい時代におけるダイバーシティ経営の重要性】

グローバルな経営環境や労働市場の供給構造が大きく変化する中で、競争に勝ち抜いていくためには、多様な人材がその能力を最大限発揮し、企業価値創造につなげるダイバーシティ経営が鍵となります。

海外でDEIに関して様々な議論が起こっていますが、**日本企業の競争力強化のため、女性活躍をはじめとするダイバーシティ経営に取り組むことが重要**であることに変わりはありません。

国内では、女性活躍推進法の期限を延長すること、男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表を、常時雇用する労働者の数が101人以上の企業に義務付けること、女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の健康上の特性に配慮して行われるべき旨を明確化すること等を内容とする改正法案が国会に提出されており、**女性活躍推進の取組とそれに係る情報公表がますます重要になってきています。**

【なでしこ銘柄の取組】

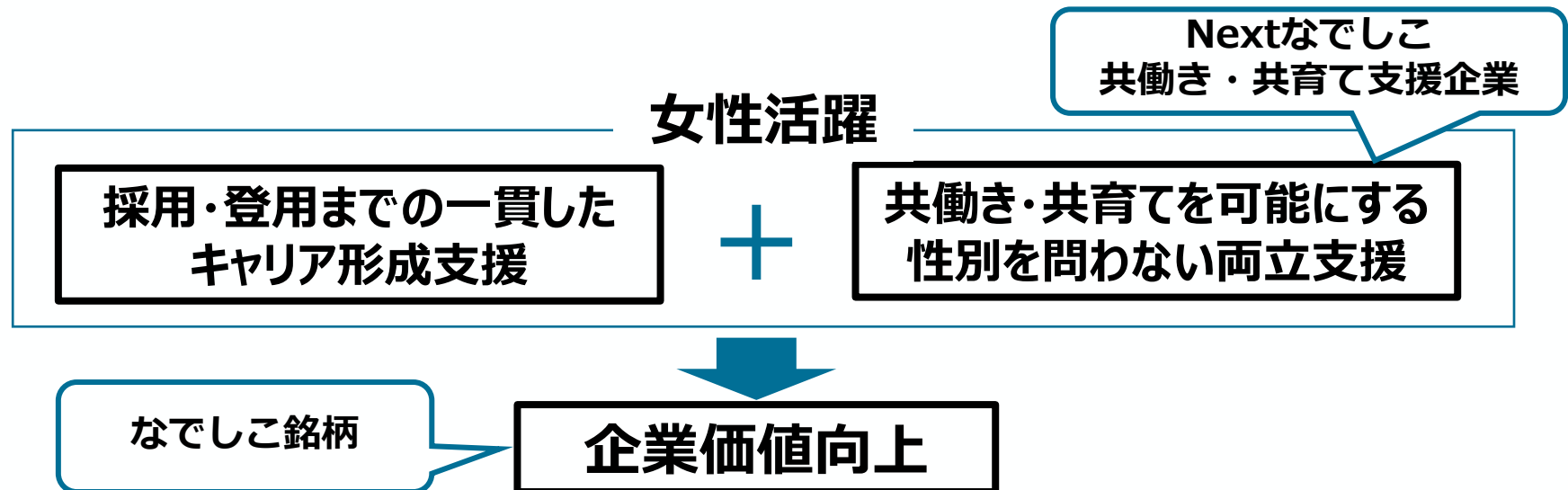
「なでしこ銘柄」は、**女性活躍推進に優れた上場企業を「中長期の企業価値向上」を重視する投資家にとって魅力ある銘柄として紹介**することで、**企業への投資を促進し、各社の取組を加速化**していくことを狙いとし、経済産業省と東京証券取引所が共同で平成24年度より実施しています。

令和6年度においても、上記の動向や過去の改訂に基づき、**経営戦略と女性活躍を含む人材戦略の結びつきを重視**するとともに、**非財務情報開示を促進**しています。また、令和5年度から引き続き、**「共働き・共育て支援（性別を問わない両立支援）」**に関する項目を拡充するとともに、**「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」**を選定しています。

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

(1) コンセプト

- 企業価値向上につながる女性活躍のためには、「採用から登用までの一貫したキャリア形成支援」と、「共働き・共育て支援（性別を問わない両立支援）」を両輪で進めることが重要という考えのもと、そのような企業を「なでしこ銘柄」として選定しました。
- 「共働き・共育てを可能にする性別を問わない両立支援」に関する取組が特に優れた企業を、「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」として選定しました。



(※) 業種についてはP12をご参照ください。

(2) 令和6年度「なでしこ銘柄」委員会委員よりメッセージ

「なでしこ銘柄」委員会委員から今回の審査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。



■ 委員長 佐藤 博樹
(東京大学 名誉教授)

令和6年度の「なでしこ銘柄」の審査を通じて感じたことをお伝えします。

第1に、「なでしこ銘柄」に応募した企業の多くは、女性の活躍推進にとどまらず、多様な人材を受け入れ、活躍できる組織を目指す「ダイバーシティ経営」に取り組んでいます。ダイバーシティ経営とは、企業が必要とする能力・経験・ポテンシャルを備え、企業理念やパーパスに共感できる人材であれば、属性や価値観に関わらず受け入れ、それぞれが活躍できる環境を整える取り組みです。言い換えれば、多様な人材を受け入れること自体が目的なのではなく、企業の成長や持続可能性の向上につなげることが重要なのです。

第2に、女性の活躍の場の拡大のために、自社の現状を丁寧に分析し、課題解決に積極的に取り組んでいる企業が多く見られました。しかし、業界特性や各社の歴史的背景などから、女性管理職の登用など具体的な成果がまだ十分に表れていない企業もあり、結果として「なでしこ銘柄」に選定されなかったケースもありました。こうした企業の取り組み自体は素晴らしく、適切なものなので、今後も粘り強く継続し、次回あるいはその次の「なでしこ銘柄」に選定されることを期待しています。

第3に、令和5年度からは「共働き・共育てを可能にする男女問わない両立支援」に優れた企業を「Nextなでしこ共働き・共育て支援企業」として選定しています。「共働き・共育て支援企業」とは、共働きのカップルが子育てをしながら、それぞれの希望するキャリアを実現できるよう支援する企業を指します。日本では共働き世帯が増加しているものの、女性がフルタイム勤務を継続できている共働き世帯は増えていません。その要因の一つとして、女性が子育てをしながらフルタイムで働くことの難しさや、配偶者である男性の子育てへの参画の少なさが挙げられます。こうした課題を解決し、〈共働き・共育て〉が当たり前となる社会の実現に貢献する企業が増えることを期待しています。

(2) 令和6年度「なでしこ銘柄」委員会委員よりメッセージ

■ 委員 阿部 正浩
(中央大学経済学部 教授)



投資家や経営者がなでしこ銘柄に注目するのはどうしてなのでしょう。その理由の一つは、多様な人材を活用しない企業と活用する企業とでは、採用費用や教育訓練のリターンに差があると考えられるからです。採用に関しては、性や年齢などを制限してしまうと、多くの応募者を期待できず、最適な労働者との出会いが少なくなりそうです。採用後も特定の人たちに偏った人材活用をすると、個々人の能力を最大限に引き出すことが難しそうです。この結果、多様な人材を活用しない企業の採用費用は高くつき、教育訓練からのリターンも低くなるので、利益水準が相対的に低くなるはずです。労働供給制約が強まるこれからの日本の労働市場では、多様な人材の活用に積極的かどうかは企業の費用構造を大きく左右し、企業淘汰を進める要因になると思われます。このような観点から私は今回のなでしこ銘柄を審査しましたが、素晴らしい企業を選定できたと思います。

■ 委員 菊池 勝也
(東京海上アセットマネジメント
株式会社 ESGスペシャリスト)



「DE&Iを経営の重要課題の一つとして考えています」という説明が、多くの参加企業の資料に見られました。経営を取り巻く環境が不透明さを増していることに対応するため、女性活躍を核とするDE&Iの意義は高まっているものと感じます。一方、DE&Iに関する取り組みを再構築する必要があるのではと考えられる事例も散見されました。取り組みを進める理由に、法令・制度の順守や各種イニシアティブへの参加のみを挙げている企業など、基本的な姿勢に対し疑問符が付く事例が存在しています。2025年は女性活躍推進法制定から10年という節目になることもあり、取り組みの現在地を確認した上でDE&I戦略を見直してみることも有用ではないでしょうか。

DE&Iを企業に根付かせるためには、進捗の見える化と企業価値向上との同期化を実現することが重要であると考えます。適切なKPIを設定することで取り組みの進捗をステークホルダーが認識できるようにし、多様な人材がそれぞれの能力を発揮できるユニークな職場を実現することで企業価値創造を実現することを期待します。

(2) 令和6年度「なでしこ銘柄」委員会委員よりメッセージ

■ 委員 古布 薫

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



なでしこ銘柄の審査にあたってトップのコミットメント、自社の課題に即した目標値や取組、企業価値向上という成果、情報開示の姿勢・対話と様々な側面から女性活躍を評価しています。特に企業価値向上に多様性に関する施策が効果をもたらすのかについて議論が活発にされています。各社の取組は女性の両立支援にはもはやとどまらず、男性育児休業の取得促進、女性特有の健康課題の解決、上司と部下双方への働きかけ等多岐に渡っています。「女性ならではの視点」はもはや議論の対象ではなく、かつてとは異なり希少資源となりつつある人材という資本を戦略的に、効率的に活かしていくことこそが競争優位性を構築するための事業戦略になっていることを実感しました。戦略は当然のことながら各企業によって異なります。この多様性向上策を実施すれば必ず企業価値が拡大するという成功が約束された王道はなく、各社の目的に応じた戦略を実行する経営力の強化に期待しています。

■ 委員 高山 与志子

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



今回の審査においては、女性活躍推進のために高い目標を掲げその達成に向けて着実に進んでいる企業が、昨年よりさらに増えていると感じました。なでしこ銘柄ができた当初は試行錯誤していた日本企業も、現在では明確なゴールを設定し具体的な施策を推進するステージに移行しつつあることを、大変うれしく思います。たとえば、女性が少ない業種や現場において、どのように女性の社員を増やしかつ責任ある地位についてもらうかは、多くの企業が抱える難しい問題です。このような課題に正面から取り組み成果を出している企業が増えていることから、企業文化において女性活躍推進が重要なテーマとして根付きつつあるとの印象を持ちました。多様性には様々な要素が含まれますが、その中でもジェンダーの多様性は企業価値との関係において最も重要であると考えます。なでしこ銘柄企業が実施している様々な施策が広く共有され、日本企業全体が資本市場でより高く評価されることを願っています。

(2) 令和6年度「なでしこ銘柄」委員会委員よりメッセージ

■ 委員 武石 恵美子
(法政大学 教授)



なでしこ銘柄の審査を通じて、女性活躍推進がダイバーシティ経営という戦略に紐づく人事戦略に位置づけられ、各社の課題を踏まえた施策が展開されていることを実感しました。女性活躍推進のためには、働く人の意識改革や風土醸成にとどまらず、採用から始まり異動、育成、評価、処遇など人事システムの構造改革が不可欠です。日本の組織では、「男性の働き方」の強力なモデルが存在することにより、女性の能力発揮を難しくする場面があちこちに存在しています。管理職登用を例にとると、女性の候補者に対しては、制約がない働き方をしてきた男性に比べて「〇〇の経験が足りない」というように、足りないものに目がいきがちですが、「それに代わってできること」をポジティブに考えてみると、女性登用の可能性が大きく広がります。女性を含めたダイバーシティの推進においては、評価軸の多様化など人事制度にも踏み込みながら、多様な人材の能力を活かす取組が進むことを期待しています。

■ 委員 野村 浩子
(東京家政学院大学 特別招聘教授)



なでしこ銘柄の選考を通して、新たな景色が少し見えてきたように思います。ひとつは、女性活躍推進からジェンダー平等へ。男性育休の取得推進を糸口として、「共働き共育て」の環境づくりをしていこうという機運の高まりを感じました。これまでは、家庭のケア労働を男女で共に担える環境づくりを、と訴えても「他社に勤めるパートナーの働き方まで関与できない、我が社でできることには限界がある」と反論されたものです。しかし、「共働き共育て」の環境づくりの責任は企業にもあります。企業を起点に社会や家庭の環境を変えていく、そうした意識が芽生え始めているようです。

もうひとつの景色は、有価証券報告書における人的資本の情報開示が求められたことを契機に、人的資本の方針を見直し、社外に丁寧に説明しようという動きです。企業の経営戦略とからめて人材戦略、そして女性活躍の意義を語り、それを施策に落とし込み、社内外にストーリーをもって語っていく、その重要性にいち早く気づいた企業が持続的成長を手にするのだと思います。なでしこ銘柄が、そうした機運を盛り上げる一助となればと願っています。

(2) 令和6年度「なでしこ銘柄」委員会委員よりメッセージ

■ 委員 藤野 英人

(SBIレオスひふみ株式会社
代表取締役会長兼社長 グループCEO
レオス・キャピタルワークス
株式会社 代表取締役社長)



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

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

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

■ 委員 八並 純子

(ニッセイアセットマネジメント
株式会社 株式運用部 専門部長)



女性活躍推進に対し、自社にとってなぜそれが必要か、目指す姿はどのようなものか、目標の設定や実現に向けどう取り組んでいくか、自社の企業価値創造につながることを意識した開示が増えてきています。特に、女性活躍推進の課題となっている特定部門に注力した目標設定や、公平に機会を与えることを意識した取り組み事例は、現状の課題を認識し、どう解決し実現していくか、経営トップの推進に向けたコミットメントの強さを感じます。より多くの女性人材獲得のためには、自社において女性が活躍できる機会が豊富であることを将来の働き手候補者にアピールしていくことも重要です。

なでしこ銘柄の選定公表を通じて、このような前向きな企業のアクションを後押しし、将来の働き手不足に対する課題の解決や個人が能力を発揮できる機会の拡大、多様性がもたらすイノベーションの促進など、企業の持続的価値向上につながるような対話の機会が増えていくことを期待したいと思います。

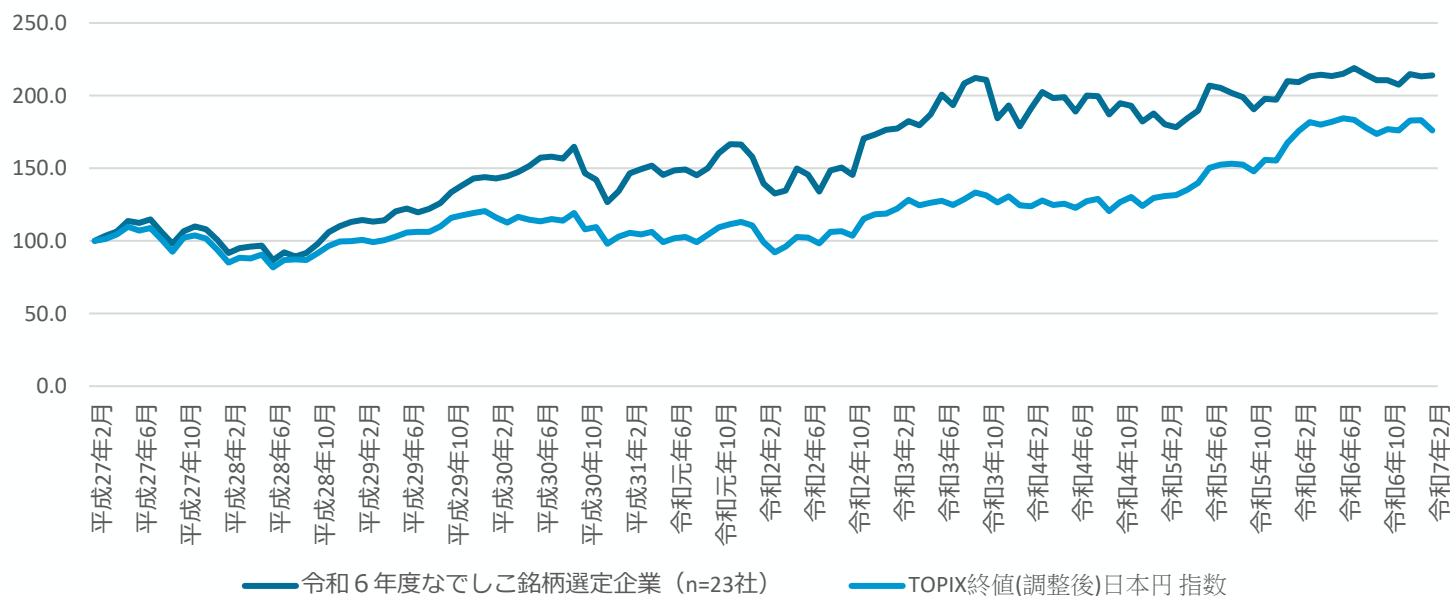
なお、委員会における法務面の特別アドバイザーとして、加々美委員にもご参画いただきました。

■ 委員 (特別アドバイザー) 加々美 光子
(加々美法律事務所 弁護士)

(3) 「なでしこ銘柄」選定企業の業績パフォーマンス

- 令和6年度「なでしこ銘柄」選定企業23社群における株価指数平均とTOPIXの比較（※）
 - 令和6年度「なでしこ銘柄」の選定企業23社について、株価指数を試算しました。平成27年2月から令和7年2月までの10年間を対象とし、月次の終値（調整後）に基づいて試算しています。平成27年2月の終値（調整後）を100としたときの推移をTOPIXと比較しています。
 - 平成29年頃から「なでしこ銘柄」選定企業の方が株価指数が高い傾向がみられ、コロナウイルス感染拡大の影響を受けた後も「なでしこ銘柄」選定企業の回復力がうかがえます。

なでしこ銘柄選定企業とTOPIXの株価比較



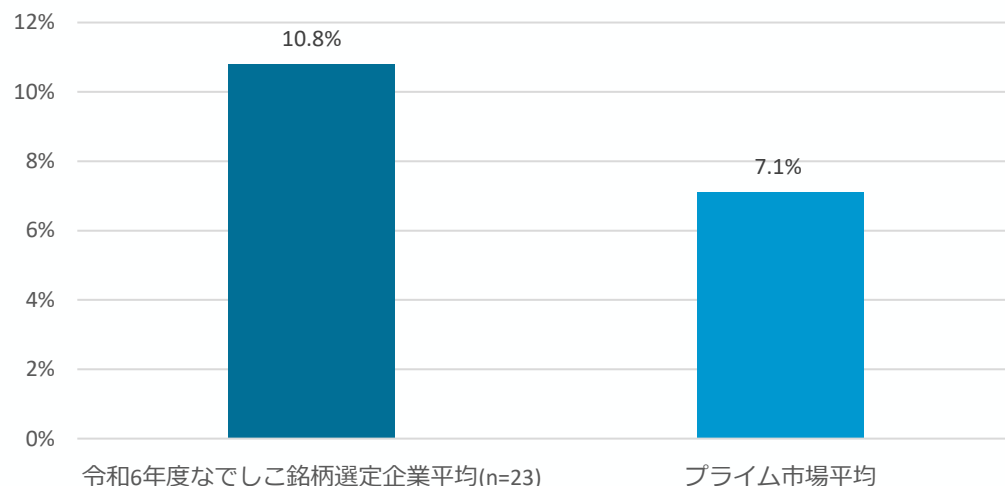
（※）経済情報プラットフォーム「SPEEDA」より銘柄別の月次の株価終値及びTOPIXの月次の株価指数を抽出し、作成。

(3) 「なでしこ銘柄」選定企業の業績パフォーマンス

- 令和6年度「なでしこ銘柄」選定企業23社群の売上高営業利益率と配当利回りを東証プライム銘柄の平均値と比較したもの（※）
 - 令和5年度通期の売上高営業利益率（営業マージン）は「なでしこ銘柄」選定企業の平均値がプライム市場の平均値を3.7%ポイント上回っています。
 - 令和5年度通期の配当利回りについても、「なでしこ銘柄」選定企業の平均値はプライム市場の平均値と比較して1%ポイント上回る結果となりました。

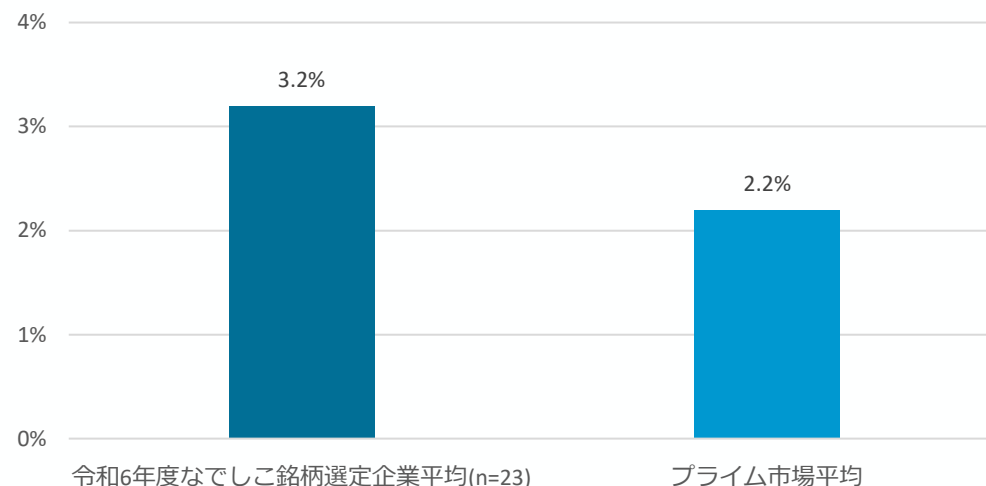
令和6年度選定「なでしこ銘柄」の売上高営業利益率

（令和5年度通期）



令和6年度選定「なでしこ銘柄」の配当利回り

（令和5年度通期）



（※）「なでしこ銘柄」平均は経済情報プラットフォーム「SPEEDA」より該当指標に関して2023年度（2023年4月から2024年3月にかけて）の通期データを抽出し、作成。

プライム市場の該当するデータは、東京証券取引所が公表している「2023年度（2023年4月期～2024年3月期）決算短信 集計【連結】《プライム》」及び「株式平均利回り」より2023年度通期での「単純平均利回り」の平均値を算出し使用。

(4) 実施概要

- 令和6年度は、「なでしこ銘柄」を18業種から23社選定しました。
- また、「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」を16社選定しました。

項目	「なでしこ銘柄」	「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」
対象企業	令和6年（2024年）8月26日時点で東京証券取引所のプライム市場・スタンダード市場・グロース市場に上場している全ての企業（外国株を含む）（約3,900社）	
応募期間	令和6年（2024年）8月26日（月）10:00～令和6年（2024年）10月18日（金）16:00	
銘柄選定企業数	23社（18業種1～2社程度）	16社（18業種で各0～2社程度）
応募書類	調査票2点 a. 共通調査票（定量＋選択式定性） b. なでしこ銘柄調査票（記述式定性）	調査票1点 a. 共通調査票（定量＋選択式定性）

令和6年度「なでしこ銘柄」選定に用いる業種分類（TOPIX-17の分類を利用※）					
1	食品	7	鉄鋼・非鉄	13	運輸・物流
2	エネルギー資源	8	機械	14	商社・卸売
3	建設・資材	9	電機・精密	15	小売
4	素材・化学	10	情報通信	16	銀行
5	医薬品	11	サービスその他	17	金融（除く銀行）
6	自動車・輸送機	12	電気・ガス	18	不動産

(※) TOPIX-17の業種区分の「情報通信・サービスその他」については、「情報通信」と「サービスその他」に分割。

(4) 実施概要

- 今年度の「なでしこ銘柄」は、以下の2点を評価ポイントとして重視し、23社を選定しました。
 - ① 「採用から登用までの一貫したキャリア形成支援」及び「共働き・共育てを可能にする性別を問わない両立支援」に関する取組・成果が、どちらも優れていること
 - ② 経営戦略と女性活躍を含む人材戦略との結びつき、それによる企業価値向上が自社独自のストーリーとして語られていること

【①の評価のポイントの補足】

- 「採用から登用までの一貫したキャリア形成支援」：意思決定層における女性の登用促進に向けたパイプライン構築や個人のキャリア形成支援の環境が整っているかを確認するため、役員等における女性比率、階層別の女性比率等とそれらの男女差異を評価対象としました。
- 「共働き・共育て支援（性別を問わない両立支援）」：性別を問わない共働き・共育てと、その前提となる、全ての従業員を対象とする柔軟な働き方を可能にする環境が整っているかを確認するため、それぞれに関する取組の有無（インプット）と、その取組の成果としての男性育休取得率・平均取得日数や、全正社員の平均法定外労働時間・その男女差異等（アウトプット）を評価対象としました。

(4) 実施概要

- 今年度の「Nextなでしこ共働き・共育て支援企業」は、以下の点を評価ポイントとして重視し、16社を選定しました。
 - 希望する働き方やライフイベントは人によって様々で、どんな選択も尊重されるべきですが、特に出産・育児等を希望する女性のキャリアの中断は、女性活躍が進まない大きな要因の1つとなっています。これを解消するための取組を重点的に評価します。
 - ① 共働き・共育てを可能にする性別を問わない両立支援を推進しているか。
※制度の利用者が女性に偏ることで、結果的に家事やライフイベント（出産・育児等）と仕事の両立の負担が女性に偏り、女性活躍に結びつかない状態となっていないか。
 - ② 共働き・共育てをする従業員に限らず、全ての従業員が自分の望む働き方を選択できる環境づくりを推進しているか。

【それぞれの評価のポイントの補足】

- ① 性別問わずに希望する人が活用しやすい制度設計になっているかを確認するため、両立支援に関する取組の有無（インプット）に加え、男性の育休取得率・平均取得日数等（アウトプット）を評価対象とします。
- ② 共働き・共育てに特化した支援のみならず、全ての従業員が働きやすく、自律的にキャリアを形成しやすい環境づくりも併せて行っていることを確認するため、そういった取組の有無（インプット）と、全正社員の平均法定外労働時間・年次有休取得率等（アウトプット）を評価対象とします。

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

(5) 応募状況

- 令和6年度「女性活躍度調査」への回答をもって「なでしこ銘柄」・「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」への応募といたしました。
- 令和6年度は267社の企業（うち、なでしこ銘柄応募：210社 Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業応募：255社）より応募をいただきました。

（単位：社）

18業種	応募数	「なでしこ銘柄」・ 「Nextなでしこ 共働き 共育て支援企業」両方	「なでしこ銘 柄」のみ	「Nextなでしこ 共働き共育て支援 企業」のみ	審査を希望しない
エネルギー資源	5	5			
サービスその他	32	22	1	8	1
医薬品	6	5		1	
運輸・物流	13	10		3	
機械	8	5		3	
金融（除く銀行）	17	14	1	2	
銀行	16	15		1	
建設・資材	20	13	1	5	1
自動車・輸送機	12	9		3	
商社・卸売	14	9		5	
小売	13	9	2	1	1
情報通信	26	21		4	1
食品	16	15		1	
素材・化学	29	20	1	8	
鉄鋼・非鉄	9	8			1
電機・精密	20	14	1	5	
電気・ガス	3	2		1	
不動産	8	7		1	
総計	267	203	7	52	5

(6) 選定方法

対象：全上場企業 約3,900社

令和6年8月26日時点において
プライム市場・スタンダード市場・グロース市場に
上場している全ての企業（外国株を含む）

応募

応募企業

スクリーニング

審査対象企業

審査

「なでしこ銘柄」、「Nextなでしこ」共通

【回答必須項目】

- 全ての企業において回答が必須となる項目を設けました。

【スクリーニング基準】

- 選定に際し、最低限クリアしていただきたい基準を設け、スクリーニングを行いました。

応募対象により異なる

下記の調査票の回答内容をスコアリングし、審査を行いました。

【なでしこ銘柄】

a. 共通調査票(Excel)、b. なでしこ銘柄調査(Word)

【Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業】

a. 共通調査票(Excel)

＜注意事項＞

①法令遵守状況に1つでも「1」が入らない場合、その他社会通念に照らしてふさわしくないと判断される場合には、選定されません。

②選定後に、女性活躍に関するスコアの前提となった情報や法令遵守状況に関する情報が虚偽であったことが判明した場合や、法令遵守状況その他社会通念に照らしてふさわしくないと判断される事実が生じた場合には、選定を取り消すことがあります。

なでしこ銘柄

23社

(18業種各1~2社程度)

**Nextなでしこ
共働き・共育て支援企業**

16社

(18業種各0~2社程度)

2.令和6年度 選定結果

(1) 令和6年度「なでしこ銘柄」選定企業一覧

- 令和6年度「なでしこ銘柄」として、23社を選定しました。選定された企業は以下のとおりです。

	業種	「なでしこ銘柄」選定企業	過年度選定実績（●：なでしこ銘柄 ○：準なでしこ（注1））												
			H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6
1	食品	味の素株式会社						●	●	○	○	●	●	●	●
2	エネルギー資源	出光興産株式会社											●	●	●
3	建設・資材	日本特殊陶業株式会社					○		●			●			●
4	建設・資材	株式会社LIXIL（注2）		●	●		○	●	●	●	●		●	●	●
5	素材・化学	株式会社資生堂								○	●	●	●	●	●
6	医薬品	中外製薬株式会社			●	●	●	●			●	●		●	●
7	医薬品	エーザイ株式会社												●	●
8	自動車・輸送機	株式会社ブリヂストン		●	●	●	●	●	●	●					●
9	鉄鋼・非鉄	三井金属鉱業株式会社													●
10	機械	ダイキン工業株式会社	●		●	●	●	●	●	●	●				●
11	電機・精密	オムロン株式会社						●	●	●	●	●		●	●
12	電機・精密	株式会社島津製作所					●	●	●	●	●	●			●
13	情報通信	日本電信電話株式会社													●
14	情報通信	SCSK株式会社			●	●	●	●	●	●	●	●		●	●
15	サービスその他	株式会社メンバーズ						●					●		●

注1 「準なでしこ」は、過去の女性活躍度調査において、全体順位上位15%以上のスコアを基準として、「なでしこ銘柄」として選定されなかった企業から業種を問わず選定したものです。令和6年度は「準なでしこ」の選定はありません。

注2 株式会社LIXILはH30年度までLIXILグループとして選定

(1) 令和6年度「なでしこ銘柄」選定企業一覧

	業種	「なでしこ銘柄」選定企業	過年度選定実績（●：なでしこ銘柄　○：準なでしこ（注1））												
			H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6
16	電気・ガス	東京ガス株式会社					●	●	●	●	●		●	●	●
17	運輸・物流	株式会社商船三井									●	●	●	●	●
18	商社・卸売	双日株式会社					●	●	●	●	●	●	●		●
19	小売	株式会社丸井グループ						●	●	●	●	●	●	●	●
20	銀行	株式会社山陰合同銀行												●	●
21	金融（除く銀行）	オリックス株式会社		●					○	○	○				●
22	金融（除く銀行）	株式会社大和証券グループ本社			●	●	●	●	●	●	●	●		●	●
23	不動産	三井不動産株式会社										●	●	●	●

注1 「準なでしこ」は、過去の女性活躍度調査において、全体順位上位15%以上のスコアを基準として、「なでしこ銘柄」として選定されなかった企業から業種を問わず選定したものです。令和6年度は「準なでしこ」の選定はありません。

(2) 選定企業別の委員からの評価ポイント

- 令和6年度「なでしこ銘柄」に選定された企業について、審査にあたり評価したポイントを委員からいただきました。

選定企業名	委員コメント
味の素株式会社 (選定事例集P4)	- 同社の経営の基本方針であるASV経営において2030年のKPIにダイバーシティを掲げており、経営戦略としてダイバーシティ推進を行っている。 - 社長が委員長を務める人財委員会を年7回開催するなど、経営トップのコミットメントがうかがえる。 - 女性役員、管理職に関する目標設定が意欲的であり、工場長など女性が比較的少ない職種での登用が始まっている点が評価できる。 - 全従業員の人財情報（社内外経歴、職務グレード、スキル・専門性、経験等）や、男女問わないエンゲージメントスコアが閲覧可能で、社内の人材システムの透明性を高めている。 - 取締役会のコミットメントやアカウンタビリティについてはより具体的な情報があるとより望ましい。 - 今後、役員候補の育成や地域特性に応じた施策強化による多様性の深化が期待される。
出光興産株式会社 (選定事例集P9)	- ジェンダーロールバイアスの打破のための課題を明確に提示し、特に、社員の半数近くを占めるが女性社員比率の低い製造技術部門の4つの事業所における女性比率上昇に向け経営が責任を持って取り組むとしている。引き続き、具体的な活動内容や成果の開示、企業価値へのプラス面の影響を継続的に開示してもらいたい。課題解決に向けた具体的な活動に対する情報発信にも積極的に従業員が共感しやすい機会が豊富である。 - 製造現場の女性登用に意欲的に取り組んでいる点が評価できる。 - エンゲージメントサーベイで男女とも点数が向上していることが評価できる。 - 社外取締役が女性活躍推進について投資家と対話していることは大変評価できる。 - 女性管理職比率向上に向けた他社とのクロスメンタリングの取組がユニークである。

(2) 選定企業別の委員からの評価ポイント

選定企業名	委員コメント
日本特殊陶業株式会社 (選定事例集P15)	・ 事業ポートフォリオの転換を進めるには新たな発想やイノベーションが必要になるため、経営人材の多様化および担い手である従業員の多様化を図っており、経営戦略との紐付けが明確である。 ・ 女性のキャリア自立、多様性のあるリーダーの育成など、形式的な対応にとどまらない多様性の追求を目指している。 ・ 女性活躍推進のプロジェクトを2013年から開始、今後ますますDE&Iが進展するものと期待できる。 ・ 現状の延長線上にない変化を目指すのであれば、人材ポートフォリオのあり方も大きく変化すると推測される。この観点から多様性についての方針と推進スピードをさらに向上していくことを期待する。
株式会社LIXIL (選定事例集P20)	・ 経営の組織的な推進体制が構築されており、トップマネジメントのコミット力が高く、女性活躍の着実な進展が期待できる。 ・ 「世界中の誰もが願う、豊かで快適な住まいの実現」を目指し、事業展開とあわせて、グローバルにD&I推進に取り組んでいる。 ・ ジェンダー不均衡是正や女性ハイポテンシャル人材の選抜育成を目指したプログラムが充実している。女性の人材育成に対する投資が組織内の女性活躍に貢献している。 ・ 同社の業態においては、ユニバーサルデザインなど多様性との親和性が高いと思われるものがあり、財務的な成果についての検証や開示のさらなる充実を期待する。 ・ グローバル全体の管理職の30%を女性とする目標を提示しており、日本国内の現状との差を今後どうしていきたいと考えているかについて、具体的な説明が期待される。

(2) 選定企業別の委員からの評価ポイント

選定企業名	委員コメント
株式会社資生堂 (選定事例集P26)	・ 自社のコアバリュー（「美は個人の価値観に立脚し、差別がなく、多様性によってより豊かになる」）の考えの下でDE&Iに取組、様々な施策を打っている。生産領域では初の女性工場長が誕生するなど、その成果も十分に出ている。 ・ 「あらゆる階層での女性比率50%」を目標に、子育て支援サービス「KANGAROOM+」などユニークな取組を進めており、「資生堂DE&Iラボ」による検証など社会的な広がりを持つ取組も注目される。経営層のコミットメントをどのように引き出しているのかについての言及があると、他社にとっても参考となる。 ・ 「資生堂DE&Iラボ」は注目できる取組であり、形式的な多様性の追求に関する疑問の声も出ている中、企業成長につながるDE&Iとは何かに迫ることを期待する。 ・ 女性のキャリアに関する意識変革にあたっては、より個人の考え方に即したサポートが求められるのではないかな。
中外製薬株式会社 (選定事例集P32)	・ 「R&Dアウトプット倍増」と「自社グローバル製品の毎年上市」という目標にむけ、人材の個の力を高める中で、女性活躍を位置づけている。そのための取組もきめ細かく、各段階での分析も適宜行われ、PDCAサイクルが回っている印象。 ・ 2030年末にすべての階層における女性比率を社員比率と同等にするという目標が意欲的。 ・ ピープル&カルチャーレポートの発行から、人的資本を重視している姿勢がうかがえる。 ・ 社員エンゲージメントサーベイを詳細に行い、女性活躍の視点から課題を特定し取組を推進しているというプロセスに信頼性がおける。その成果について今後より定量的な分析がなされることを期待する。

(2) 選定企業別の委員からの評価ポイント

選定企業名	委員コメント
エーザイ株式会社 (選定事例集P38)	・ 全役員によるDE&Iリレー発信は、社員へのメッセージとして有効と思われる。 ・ 従業員インパクト会計やヒューマン・キャピタル・レポートなど、取組を可視化し開示するという姿勢が高く評価できる。レポートの内容も工夫されており、明快で分かりやすい。 ・ 管理職昇格の試験には公平性が担保されているとのことだが、それでも挑戦に男女差があり、エンゲージメントサーベイにも男女差があるという課題も示されている点が評価できる。 ・ 経営や取締役会の関与についてはより具体的な情報を期待している。
株式会社ブリヂストン (選定事例集P44)	・ グローバル企業として、海外と日本の違いを常に意識しながら女性活躍推進に取り組んでいるところが評価できる。 ・ 女性活躍推進を重要な戦略に掲げ、経営層による目標進捗のモニタリングや、執行役員の評価との連動などを実施している点が評価できる。 ・ 日本における女性リーダー（基幹職）比率の海外拠点に対する低さを課題として認識し、08年のダイバーシティ専門部署の設置にはじまり、14年からの女性基幹職登用プログラム展開、独自の役員メンター制度の導入等を経て、14年度末に18人(1.2%)であった女性基幹職は23年末4.3%と着実に成果につなげている。また、女性が働きやすい生産現場づくりなどの事例があり他社の参考となる。 ・ 役員がメンターとなりキャリア支援を行う仕組みが有効に機能している。こうした取組の成果について、ビジネスと関連付けてチェックするような仕組みを構築してもよいのではないか。

(2) 選定企業別の委員からの評価ポイント

選定企業名	委員コメント
三井金属鉱業株式会社 (選定事例集P48)	・ 「情報の開示は、企業の社会的責任を果たすと同時に、ステークホルダーからの信頼性向上に寄与する」という考え方が記載されており、情報開示に対する深い理解を高く評価する。取締役会の役割、リスクマネジメントの向上の観点からの多様性の効能についても正しく理解されている。 ・ 役員報酬制度に「ESG指標要件型譲渡制限付株式報酬」を導入し、女性管理職比率をKPIに設定。組織全体がコミットすることで、女性管理職比率向上に寄与している。また、エンゲージメント向上による離職率低減と顧客満足度改善などの効果もあらわれている。 ・ 取組の効果を今後より定量・定性両面でトラックスし企業価値との連関を示していただくことに期待する。 ・ KPI達成のためにPDCAサイクルを回しながら、人材育成や評価処遇制度の見直しなども検討され、よりDE&Iが促進されることを期待したい。
ダイキン工業株式会社 (選定事例集P54)	・ 日本全体として女性エンジニアが不足する中で、大学と産学連携のプログラムを実践していることが注目される。ビジネスがグローバルな企業であるので、グローバルな女性活躍を含む多様性の推進が企業価値向上にいかにつながっているのかについてさらなる分析が期待される。 ・ 男性育休の長期取得促進や女性管理職育成が強みである。一方で、上位職層の女性比率向上と地域特化型施策の展開でさらなる競争力向上が期待される。 ・ 人材多様性を活かす、という枠組みの中で女性活躍推進の取組を丁寧に進めている。女性管理職が少なかった状況から、パイプラインを拡充し25年目標をクリアする水準まで引き上げている。女性本人の育成のみならず環境整備にも期待したい。

(2) 選定企業別の委員からの評価ポイント

選定企業名	委員コメント
オムロン株式会社 (選定事例集P59)	• CHRO（最高人事責任者）が女性活躍推進をテーマとして社外取締役と議論する様子を社内に動画配信するというユニークな活動を行っている。取締役会および経営層双方における女性活躍推進の取組が行われている。 • 上層部と若い世代のパイプラインの充実を同時に図っている。国内グループの女性役員は6名、ヘルスケアビジネスの社長に女性を起用など、経営上層部における女性活躍も顕著でロールモデル性が高い。 • 女性管理職を対象とした育成プログラム「Women Leaders Circle」やESG評価を組み込んだ役員報酬制度が競合にない強みである。さらなる情報開示の透明性向上が期待される。 • 課題分析と施策がよく整理されており、戦略・取組・成果のバランスに優れている。 • 統合報告書のなかでROIC（投下資本利益率）逆ツリーにより、ROICと人的資本関連指標の関係性を検証しており、独自性がある。
株式会社島津製作所 (選定事例集P63)	• 社長が議長を務めるサステナビリティ委員会で女性管理職比率をフォローしている点や、全役員がDE&I活動に向けたメッセージ発信を行っている点など、経営トップの強いコミットメントが感じられる。 • 女性活躍推進の取組が、採用活動や新装置開発においてよい影響をもたらしており、ビジネス上の成果とのつながりが感じられる。 • 管理職試験の受験率が男女とも同じとなったことにより、女性側においてキャリア追及の強い意欲が醸成されていることが確認できる。 • 「WiSHプロジェクト（女性活躍推進プロジェクト）」や体系的な育成プログラムにより、女性管理職比率が着実に向上している。さらに上位層へのポジティブアクションでパイプラインを形成することが期待される。

(2) 選定企業別の委員からの評価ポイント

選定企業名	委員コメント
日本電信電話株式会社 (選定事例集P69)	・ 価値創造を行うための最重要課題として女性活躍を位置づけ、経営人材育成プログラムや女性執行役員有志の会などで着実にD&Iを推進している。 ・ イノベーション創出のため多様性向上を目指しており、多様性向上によって同質リスクを打破するという考え方がなされている。経営や取締役会のコミット、組織としての推進の仕組みをより強く打ち出されることに期待する。目標値に実績が達しなかった際に女性側へのエンパワメント以上の取組がなされることに期待している。 ・ 女性活躍推進の社内サークルや社外プログラムへの挑戦など、社内外でのコラボレーションは貴重な機会である。こういった取組をはじめとする女性活躍について、直接・間接の効果に関する開示を期待する。
SCSK株式会社 (選定事例集P75)	・ 長時間労働是正を出発点にした働き方改革が育児と仕事の両立を実現する組織につながり、それが同社の採用力強化につながっており、外部からみても再現性の高い取組である。自社のみならず業界全体の多様性向上への意気込みも高く評価される。 ・ 自社にとどまらず同業他社と連携した活動を行うなど、高度な専門性をもつ人材を育成するための取組が効果的である。 ・ 経営の意思決定に関する人材だけでなく、現場でのサービスに関与する人材の多様性が欠けていることは、セクターに共通する課題である。このような中で、いかに自社の求める人材の採用や育成を行うかが鍵になり、この点における方向性や取組は明確である。今後は、数の改善に加え、価値創造にいかにつながっているのかについても明らかにすることを期待する。

(2) 選定企業別の委員からの評価ポイント

選定企業名	委員コメント
株式会社メンバーズ (選定事例集P81)	・ 変化が激しい技術を取り扱う同社において、人的資本経営を軸にした多様な取組が展開されていることが評価できる。特に、経営トップ層のコミットメント、人事育成のための投資内容の明確化など、重要な取組がなされている。 ・ IT業界特有の課題を踏まえ、優秀なIT人材確保と女性活躍推進の関係が明確に説明されている。業界全体でIT人材が不足する中で、社員数や売上が拡大しており、エンゲージメントスコアも高い。 ・ 取組のさらなる革新性や成果の具体性を高めることで、業界リーダーとしての存在感を一層強化できる。 ・ 投資家と人的資本に関して意見交換を実施している点は評価できる。今後は、社員エンゲージメントで男女の差異も開示してほしい。
東京ガス株式会社 (選定事例集P85)	・ ガス事業中心から複数事業へのポートフォリオ経営へと変革するなかで、同質性の高い組織風土を変革することは必要不可欠と考え、経営戦略と紐付けてDE&I推進を行っている。DE&I担当役員の設置等、様々な施策を行っており、KPI達成に向けて、今後に期待したい。 ・ 意思決定層や幅広い業務での女性活躍を目指しており、重要ポジションへの女性登用や、現場系業務での女性の配属の推進、内部登用による女性執行役員の継続登用等、着実に実績を積み上げている。女性管理職比率が10年超の時間軸で開示されており、取組成果が理解しやすい。 ・ 男性の育休が取得率だけでなく日数も伸びていることに加え、カバーする同僚の頑張りを人事評価に反映するなど実効的と考えられる施策が実践されている。 ・ 女性活躍推進に関するビジネス上の成果の見える化にも積極的に取り組んでいくことが期待される。

(2) 選定企業別の委員からの評価ポイント

選定企業名	委員コメント
株式会社商船三井 (選定事例集P91)	・「真のグローバル企業」へと飛躍するために女性活躍推進を大きな原動力と位置づけ、COO（最高執行責任者）がグループ全体の女性活躍推進を経営戦略として取り組んでいる。その成果として、新規事業創出や活躍機会の拡大が具体的事例で提示されている。 ・トップのコミットが明確であり、経営戦略と女性活躍の関連づけ、社員への働きかけ、解像度が高い取組事例（研修時間の男女差異削減、採用サイトの写真選定や、面接プロセスにおける面接側の男女比率の考慮）などが他社のモデルとなる。長い歴史の中でどこに同社の転換点があったかについても是非知りたい。 ・時間外勤務時間の削減目標、パートナーも含めての復職セミナーなど、共働き・共育てのカルチャー醸成が進んでいる。 ・今後の課題としてグループ全体への女性活躍推進の浸透を掲げている。2023年度に導入したグローバルタレントマネジメントシステムの具体的成果に期待。
双日株式会社 (選定事例集P97)	・役員報酬の業績連動指標として女性活躍を含むESG項目を定めるなど、経営層が積極的にコミットしている。 ・2030年度までに女性課長比率を50%にするという、現在の延長線上ではないと思われる高い水準に目標値を設定し、経営トップも参画するコミッティで推進されている体制は、本気度を社内に伝えることが出来ている。今後、この取組を実効的にするためにも、ビジネス上の成果につながっていることについての可視化の強化や、実現に向けての取組の具体化が期待される。 ・女性活躍推進の指標として、女性総合職海外・国内出向経験割合を掲げている。育成、経験の機会平等に向けた取組は女性のキャリア形成意欲に大きく影響を与えるが、具体的に目標として掲げ、取組を実行している企業は少ないため、評価できる。 ・組織全体を巻き込んだ取組により、具体的な女性活躍事例や女性応募者の増加につながっている。

(2) 選定企業別の委員からの評価ポイント

選定企業名	委員コメント
株式会社丸井グループ (選定事例集P103)	・ 企業のミッションやビジョンそのものに根ざした多様性推進の戦略となっており、その中でもジェンダーは重要な課題の一つであると認識、女性の活躍推進を重要な経営課題と位置付ける姿勢を評価する。 ・ 女性いきいき指数の設定、次期管理職層の拡大、早期登用の実施、性別役割分担意識の低減のための26歳時点の男女へのキャリアデザインプログラムの実施など、多くのユニークな施策を実施しており、他社にも参考になる。 ・ 多様性の推進を含む人的資本経営の実践で、企業文化の変革に成功していると思われる。人的資本投資のリターンを定量化することで先進的に取り組んでいるが、経営戦略・情報開示の両面で、人的資本経営と価値創造の相関と因果関係の検証にも期待する。
株式会社山陰合同銀行 (選定事例集P109)	・ 内部登用による女性代表取締役の誕生が、組織の変化を象徴している。また、女性の社内取締役が2名おり、女性役員との座談会も実施するなど、社内の女性のロールモデルを積極的に活用し、第一線で活躍する女性が確実に育っている。 ・ 財務指標に加えて、人的資本指標、社会的インパクト指標を設け、そのなかで、女性管理職比率の目標を定めている点を評価する。 ・ 統合報告書での女性活躍に関する記載が事例も交えていてイメージしやすい。 ・ さらなる価値創出には、特に育成プログラムの多様化や男性育児休暇取得の促進が有効と考えられる。 ・ 地域密着型の独自戦略と継続的な取組が評価される。今後、地域内外の他企業や自治体との連携を強化し、女性活躍推進を地域全体の成長戦略と結び付けることで、社会的影響力の拡大と競争優位性の確立が期待される。

(2) 選定企業別の委員からの評価ポイント

選定企業名	委員コメント
オリックス株式会社 (選定事例集P114)	• 一般の管理職に加えて、上位職への女性の登用を進めるためのパイプライン管理に関して課題を把握しながら、多くの階層でのプログラムを実施し、丁寧に進めている点が評価できる。 • 次のステップとして社内取締役・役員比率、執行役員への昇進比率の向上を目指し、キーポジションの後継者候補の可視化の議論を行っている。 • 育児中の社員のモチベーション管理を丁寧に行い、社内インターンシップやキャリアチャレンジ制度に育児中の社員がチャレンジしている点が評価できる。 • 上位職への女性登用と育成をさらに強化することが期待される。
株式会社大和証券 グループ本社 (選定事例集P120)	• 女性活躍推進を重要な経営課題と位置づけ、CEO（最高経営責任者）自らがDE&I推進の責任者として委員長を務めるなど、トップの強いコミットメントが明確。 • 女性取締役比率50%という非常に高い比率を達成している。また、女性管理職比率も大幅に向上している。 • 女性活躍推進によるビジネス上の成果について、財務指標・人事関連指標との相関分析を行うなど、丁寧な検証をしていることがうかがえる。 • 今後は、女性役員のさらなる増加と地域拠点での施策強化が期待される。

(2) 選定企業別の委員からの評価ポイント

選定企業名	委員コメント
三井不動産株式会社 (選定事例集P126)	- 多様性の少ない組織であったという点を認識したうえで、企業、そして業界として多様性向上の必要性を経営トップの言葉として伝えている。事業リスク・機会について触れている点も評価できる。加えて、社長がDE&I推進の責任者となっており、経営トップのコミットメントの高さがうかがえる。 - プロダクトイノベーション、プロセスイノベーション、外的評価、職場内効果と、成果が整理されており、社内外へ説得力をもって語っている。 - 目指すべき姿実現のため、全社員に対し毎年、人事部員との面談やD&Iアンケートを実施し現状や課題を定量・定性的に把握するなど、全社レベルでの活動への意識が高い。ホームページでの情報発信も積極的。

(3) 「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」 選定企業一覧

- 令和6年度「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」として、16社を選定しました。選定された企業は以下のとおりです。

	業種	「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」 選定企業	過年度選定実績 (● : なでしこ銘柄 □ : Nextなでしこ)	
			R5	R6
1	食品	サッポロホールディングス株式会社	☐	☐
2	建設・資材	日本ガイシ株式会社	☐	☐
3	素材・化学	東レ株式会社		☐
4	医薬品	第一三共株式会社		☐
5	医薬品	あすか製薬ホールディングス株式会社		☐
6	鉄鋼・非鉄	住友電気工業株式会社	●	☐
7	機械	株式会社クボタ		☐
8	情報通信	TOPPANホールディングス株式会社	☐	☐
9	情報通信	株式会社アイネット		☐
10	サービスその他	大日本印刷株式会社	☐	☐
11	電気・ガス	大阪ガス株式会社	●	☐
12	商社・卸売	伊藤忠商事株式会社	●	☐
13	商社・卸売	豊田通商株式会社		☐
14	小売	株式会社三越伊勢丹ホールディングス		☐
15	小売	イオン株式会社		☐
16	不動産	大東建託株式会社	☐	☐

3.令和6年度 回答結果の分析

(1) 令和6年度回答企業の定量データ及び示唆

1) 令和6年度回答企業のデータ（平均）

- **共通調査票①キャリア形成支援の推進状況に関する項目のデータ**
- 回答企業の業種別の平均値は下表のとおりです。※本表の数値は全回答企業267社のデータから算出しています。

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

			各業種の応募数																		全体	
			エネルギー資源	サービスその他	医薬品	運輸・物流	機械	金融（除く銀行）	銀行	建設・資材	自動車・輸送機	商社・卸売	小売	情報通信	食品	素材・化学	鉄鋼・非鉄	電機・精密	電気・ガス	不動産		
スコアリング項目			単位	5	32	6	13	8	17	16	20	12	14	13	26	16	29	9	20	3	8	267
*** 4・役員等の状況	(1) 女性役員比率	%	17.3	17.5	18.3	20.1	18.3	17.1	14.6	19.2	17.9	23.5	20.1	18.9	19.5	16.2	15.0	19.0	14.0	19.0	19.1	
	(2) 女性取締役比率	%	17.4	16.8	14.0	20.2	17.1	19.1	14.9	19.9	18.2	22.5	20.6	19.6	18.2	16.6	13.7	17.6	16.3	17.2	19.0	
	(3) 女性社内取締役比率	%	0.9	9.7	10.0	12.8	8.3	5.9	7.5	3.3	2.0	5.2	10.4	7.6	3.9	5.8	0.0	2.1	0.0	6.7	7.1	
	(4) 女性執行役員比率	%	5.0	13.4	14.4	8.9	3.2	6.1	5.8	2.0	1.6	5.5	11.5	6.3	6.4	6.3	3.4	9.8	5.0	8.1	8.1	
5・女性活躍の状況	(1) 女性管理職比率	%	5.3	29.4	13.4	11.1	6.4	21.4	17.7	5.2	3.3	9.0	18.1	13.0	9.3	10.8	2.8	8.3	5.8	10.4	14.0	
	(2) 女性係長相当職数比率	%	12.9	38.5	25.5	21.1	10.8	48.6	47.7	15.9	6.3	35.3	36.5	21.4	18.9	19.4	8.6	15.1	16.5	25.4	26.1	
	(3) 女性正社員採用比率	%	23.6	47.6	38.6	35.2	20.0	42.7	49.4	23.2	20.8	40.5	47.6	32.3	34.3	30.5	16.7	26.4	23.7	43.5	35.6	
	(4) 女性正社員比率	%	15.6	44.4	28.0	27.6	15.5	42.6	47.0	17.4	13.8	30.2	41.0	28.7	25.9	23.9	11.6	23.5	16.4	37.6	35.6	
	(5-3) 係長相当職のうち、課長相当職に昇進した男女差異 *	%	69.4	181.1	125.5	100.3	201.8	75.6	54.4	157.0	107.0	34.8	59.7	102.1	109.9	195.9	93.1	142.8	65.6	143.9	123.0	
	(5-6) 管理職のうち、執行役員に昇進した男女差異 *	%	77.6	60.8	257.3	113.1	177.5	24.1	46.8	136.4	23.2	115.8	52.3	94.6	156.6	154.9	125.2	135.6	102.0	259.8	108.5	
	5.8.1 正規雇用の男女の賃金の差異 *	%	73.0	79.7	77.5	70.2	78.6	64.9	60.4	67.2	72.0	64.8	74.6	77.5	71.9	74.8	70.3	71.4	76.6	65.3	72.7	
	5.8.3有価証券報告書における男女の賃金差異に関する分析の有無 **	%	60.0	50.0	83.3	84.6	62.5	76.5	100.0	85.0	83.3	71.4	53.8	76.9	81.3	75.9	77.8	70.0	66.7	75.0	73.8	
	5.8.4有価証券報告書における男女の賃金差異に関する対策の説明の有無 **	%	40.0	31.3	66.7	23.1	25.0	52.9	87.5	50.0	25.0	50.0	38.5	50.0	68.8	37.9	44.4	50.0	33.3	62.5	46.4	

* 男性を100%とした場合女性の数字

** 5.8.3、5.8.4：有価証券報告書に関連記載がある企業の割合

*** 共通調査票の自動計算によってエラーになった数字は統計対象外です

黄色網掛け：最大値、赤色網掛け：最小値

(1) 令和6年度回答企業の定量データ及び示唆

1) 令和6年度回答企業のデータ（平均）

- 共通調査票②共働き・共育て（両立支援）の推進状況に関するデータ
- 回答企業の業種別の平均値は下表のとおりです。※本表の数値は全回答企業267社のデータから算出しています。

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

			各業種の応募数																		全体
			エネルギー資源	サービスその他	医薬品	運輸・物流	機械	金融（除く銀行）	銀行	建設・資材	自動車・輸送機	商社・卸売	小売	情報通信	食品	素材・化学	鉄鋼・非鉄	電機・精密	電気・ガス	不動産	
スコアリング項目		単位	5	32	6	13	8	17	16	20	12	14	13	26	16	29	9	20	3	8	267
** 7. 共働き・共育て（両立支援）の実施状況	7.1正社員の一か月あたりの平均法定外労働時間	時間	14.5	14.0	8.8	17.5	20.4	13.8	13.7	16.9	19.5	13.8	14.4	13.6	12.0	11.5	15.2	12.9	10.0	13.9	15.1
	7.4正社員の年次有給休暇取得率	%	83.5	68.0	72.1	80.5	85.7	74.5	75.7	69.1	90.0	68.6	61.6	74.7	69.5	71.9	82.7	76.4	84.2	69.4	74.4
	7.5女性正社員の育児休業等からの復帰率	%	97.4	98.0	98.5	97.5	99.8	88.6	94.8	99.1	96.7	98.4	97.0	89.9	99.4	98.4	97.9	93.8	100.0	98.8	96.9
	7.6男性正社員の育児休業取得率	%	84.6	63.1	95.7	78.9	79.4	91.1	111.2	77.9	75.0	62.5	62.4	76.0	81.3	83.5	93.5	57.4	103.4	79.1	78.5
	7.7男性正社員の育児休業の平均取得日数	日	49.0	45.6	26.0	62.4	46.1	30.5	14.6	26.2	46.9	54.3	54.8	62.2	35.7	34.7	37.9	45.3	30.4	29.0	42.5
	(1)正社員の平均勤続年数の男女差異 *	%	88.8	84.4	79.5	72.4	81.2	93.0	78.8	75.9	81.8	74.5	68.2	82.6	77.0	82.1	79.4	85.9	92.9	79.0	81.6

* 男性を100%とした場合女性の数字

** 共通調査票の自動計算によってエラーになった数字は統計対象外です

黄色網掛け：最大値（7.1は最小値）、赤色網掛け：最小値（7.1は最大値）

(1) 令和6年度回答企業の定量データ及び示唆

1) 令和6年度回答企業のデータ（平均）

- 共通調査票③経営戦略と紐付いた共働き・共育て（両立支援）に向けた取組の数
- 回答企業の業種別の平均値は下表のとおりです。※本表の数値は全回答企業267社のデータから算出しています。

＜回答企業の業種別の平均値（スコアリング項目のみ）③【経営戦略と紐付いた共働き・共育て（両立支援）に向けた取組】＞

		各業種の応募数																			全体
		エネルギー資源	サービスその他	医薬品	運輸・物流	機械	金融（除く銀行）	銀行	建設・資材	自動車・輸送機	商社・卸売	小売	情報通信	食品	素材・化学	鉄鋼・非鉄	電機・精密	電気・ガス	不動産		
スコアリング項目		単位	5	32	6	13	8	17	16	20	12	14	13	26	16	29	9	20	3	8	267
8・1 が働きやすい制度 全ての従業員	8.1.1【理由を問わず従業員の希望に応じて働く時間を選べる制度】	チェック数7個中	5.2	3.8	5.5	4.1	4.0	4.2	4.4	4.1	3.6	3.8	3.6	5.0	4.6	4.0	3.8	4.3	6.0	4.3	5.2
	8.1.2【理由を問わず従業員の希望に応じて働く時間を選べる制度】	チェック数5個中	3.0	2.7	4.2	3.8	3.3	3.6	3.4	3.7	3.1	3.3	2.9	3.6	4.0	3.3	3.2	3.2	4.0	3.4	4.3
	8.1.3【働く時間を削減するための制度・取組】	チェック数9個中	4.6	4.1	6.5	4.5	5.1	4.8	5.5	6.0	4.9	4.8	4.7	5.3	5.1	4.6	5.2	5.3	6.3	4.9	6.0
8・2 的従業員 形成支援 全ての自律的キャリア	8.2.1【従業員のキャリア形成支援】	チェック数8個中	7.4	4.9	6.7	6.2	5.6	6.1	6.8	5.7	5.8	5.6	6.0	5.7	6.4	5.8	5.7	5.8	6.3	5.8	6.8
	8.2.2【女性のキャリア継続に向けた健康課題に関する支援】	チェック数8個中	7.0	4.1	7.3	6.1	5.3	4.9	5.4	5.6	6.0	5.0	4.0	4.8	5.5	4.9	5.7	5.2	8.0	5.5	6.2
8.3 共働き・共育ての実現に向けた支援		チェック数10個中	8.4	5.7	8.2	7.4	8.0	6.4	7.8	6.5	7.4	6.8	5.8	6.4	7.5	7.0	7.7	6.4	9.0	6.9	7.8
8.4 意識改革・風土醸成		チェック数5個中	4.4	2.7	4.2	3.5	3.3	3.5	3.8	3.5	3.2	3.3	3.0	3.4	3.8	3.8	3.9	3.5	5.0	3.3	4.4
9.1 全ての従業員エンゲージメント向上の取り組み		チェック数6個中	4.8	3.5	5.0	4.6	4.0	4.2	4.2	4.1	4.5	4.1	4.0	4.5	5.1	4.3	4.1	4.6	4.7	3.8	5.2
9.2 共働き・共育ての選択を可能にする全ての人の働きやすさの実現のための取組		チェック数6個中	4.4	3.5	4.8	4.6	3.5	3.8	4.4	4.3	4.5	4.1	4.4	4.5	4.8	4.2	4.8	4.1	4.7	4.6	5.2
9.3 共働き・共育ての選択を可能にする自律的なキャリア形成支援の取組		チェック数6個中	4.8	3.1	4.8	4.2	3.1	3.3	4.5	3.9	3.6	3.9	3.9	3.9	4.7	3.5	3.8	3.8	3.7	3.9	4.8

(1) 令和6年度回答企業の定量データ及び示唆

2) 令和6年度回答企業のデータ（平均）からの示唆

- 前ページまでの業種別平均値から、下記のような傾向が見られます。

①キャリア形成支援の推進状況に関する項目について

- 「女性取締役比率」の業種平均が10%台から20%台であるのに対して、「女性社内取締役比率」の平均は、大多数の業種は10%以下であることから、女性取締役比率は「社外」取締役により押し上げられている可能性があるかと推察されます。
- 今年度の新規項目「有価証券報告書における男女の賃金差異に関する分析/対策の説明」については、数値自体は開示義務となっているものの、状況分析となると回答企業全体で100%の実施には至っていません。さらに今後の対策の説明となると半数以下の実施にとどまっており、より踏み込んだ開示が望ましいと考えられます。

②共働き・共育て（両立支援）の推進状況に関する項目について

- 「正社員の年次有給休暇取得率」、「女性社員の育児休業等からの復帰率」をはじめ、共働き・共育て（両立支援）の推進状況に関する項目は、直近3年間の回答企業の平均値が全体的に徐々に向上しています。

※いずれも女性活躍度調査回答企業における業種別の傾向であり、当該業種全体の状況を表すものではありません。

(1) 令和6年度回答企業の定量データ及び示唆

2) 令和6年度回答企業のデータ（平均）からの示唆

- 前ページまでの業種別平均値から、下記のような傾向が見られます。

③経営戦略と紐付いた共働き・共育て（両立支援）に向けた取組について

- 女性正社員の育児休業等からの復帰率が100%である「電気・ガス」や正社員の一か月あたりの平均法定外労働時間が特に少ない「医薬品」においては、③経営戦略と紐付いた共働き・共育て（両立支援）に向けた取組が充実しており、かつしっかりと機能していることが推察されます。
- なお、実際の運用においては、取組の数よりも、企業ごとにその実態に鑑みて真に必要な取組がなされていることや、取組の実行中にPDCAがまわされていること等が重要と考えられます。

※いずれも女性活躍度調査回答企業における業種別の傾向であり、当該業種全体の状況を表すものではありません。

(1) 令和6年度回答企業の定量データ及び示唆

3) 令和6年度回答企業のデータ（過年度比較）

コメントご確認ください

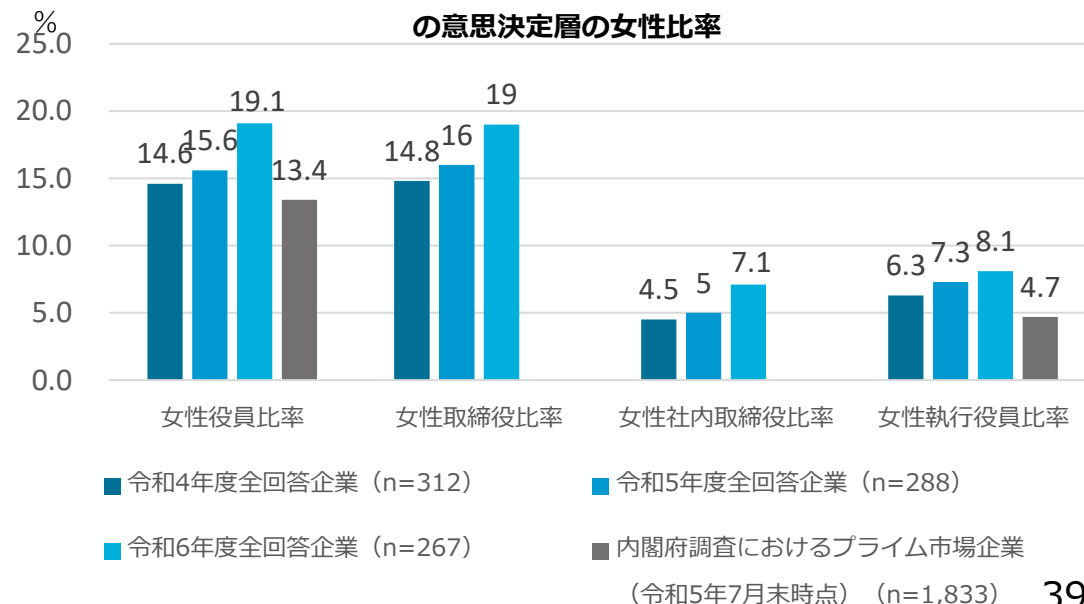
- 令和4年度から令和6年度で共通する調査項目について、全回答企業の平均値を比較しました。
 - 令和6年度の回答企業は、令和4年度・5年度回答企業と比較して、意思決定層・管理層の女性比率が高くなりました。多くの企業が、女性の採用から登用までの一貫したキャリア形成支援に力を入れた成果と考えられます。
 - 直近3年の回答企業は、「女性役員比率」及び「女性執行役員比率」について、内閣府男女共同参画局が公表したプライム市場の企業の平均値（令和5年7月末時点）に比べて高い値となっており、回答企業は意思決定層への女性の登用を積極的に進めている様子がうかがえます。

<直近3年間の共通回答項目における全回答企業の平均値>

共通調査票 回答項目	令和4年度 全回答企業 平均値	令和5年度 全回答企業 平均値	令和6年度 全回答企業 平均値
女性役員比率	14.6%	15.6%	19.1%
女性取締役比率	14.8%	16.0%	19%
女性社内取締役比率	4.5%	5.0%	7.1%
女性執行役員比率	6.3%	7.3%	8.1%
女性管理職比率	11.8%	12.3%	14%
女性係長相当職比率	23.9%	24.5%	26.1%
女性正社員採用比率	35.9%	34.9%	35.6%
女性正社員比率	29.1%	29%	35.6%
正社員の平均勤続年数の男女差異※	81.6%	81.1%	81.6%
女性正社員の育児休業等からの復帰率	96.4%	95.7%	96.9%

※ 男性を100%とした場合の女性の数値

直近3年間の全回答企業及び内閣府調査におけるプライム市場企業の



(1) 令和6年度回答企業の定量データ及び示唆

3) 令和6年度回答企業のデータ（過年度比較）

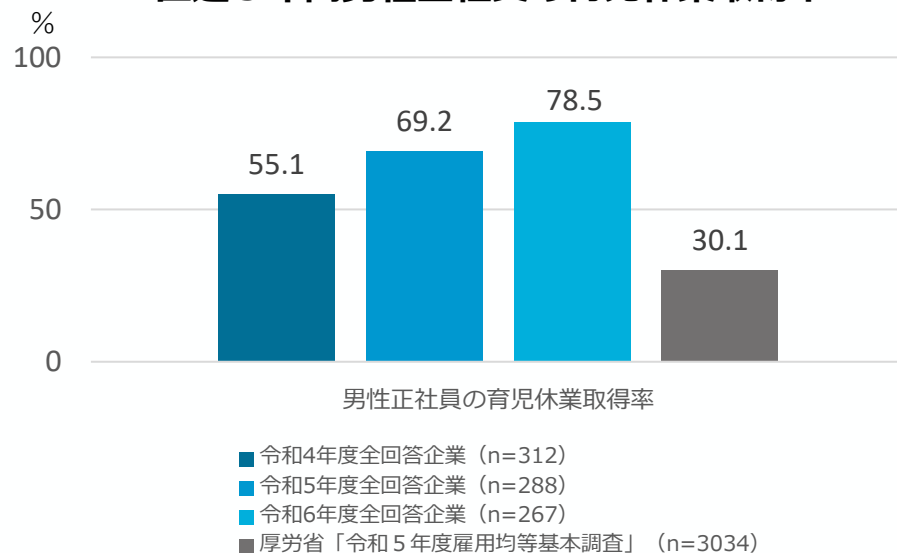
- 「正社員の年次有給休暇取得率」、「女性社員の育児休業等からの復帰率」をはじめ、共働き・共育て（両立支援）の推進状況に関する項目において、直近3年間の回答企業の平均値は全体的に徐々に向上しています。
- そのうち、直近3年の回答企業の「男性正社員の育児休業取得率」は、いずれも厚生労働省「令和5年度雇用均等基本調査」の男性従業員育休取得率（※）の平均値に比べて高い値となっており、性別問わず共働き・共育ての推進に力を入れている様子がうかがえます。

※ 「令和5年度雇用均等基本調査」の男性従業員育休取得率の計算方法は本調査と一部異なります。

＜直近3年間の共通回答項目における全回答企業の平均値＞

共通調査票 回答項目	単位	令和4年度全 回答企業平 均値	令和5年度 全回答企業 平均値	令和6年度全 回答企業平 均値
正社員の一か月あたりの平均法定外労働時間	時間	15.4	14.8	15.1
正社員の年次有給休暇取得率	%	68.0	72.4	74.4
女性正社員の育児休業等からの復帰率	%	96.4	95.7	96.9
男性正社員の育児休業取得率	%	55.1	69.2	78.5
男性正社員の育児休業の平均取得日数	日	33.2	34.9	42.5
正社員の平均勤続年数の男女差異※	%	81.6	81.1	81.6

直近3年間男性正社員の育児休業取得率



※ 男性を100%とした場合の女性の数値

(1) 令和6年度回答企業の定量データ及び示唆

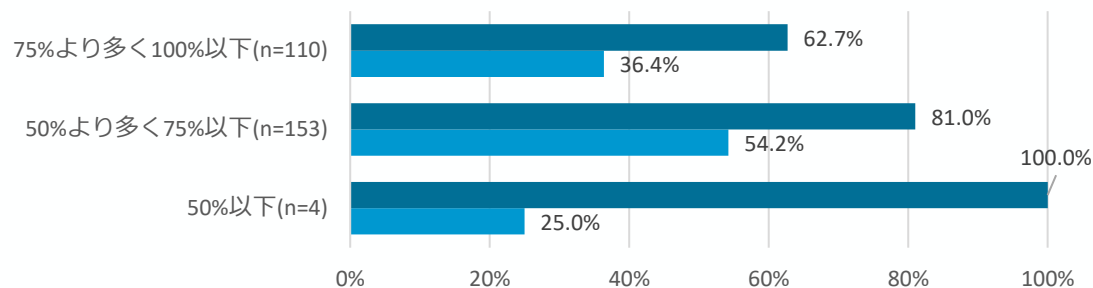
4) 今年度の新規項目の分析（男女間賃金差異、公表状況）

- 今年度は正規雇用の男女間賃金差異に加えて、有価証券報告書における男女間賃金差異に関する「状況分析の有無」と「今後の対策の説明の有無」の2項目を新たに設けました。
 - 男女間賃金差異に関する状況分析のある回答企業が73.8%であるのに対して、今後の対策の説明がある回答企業は46.4%に留まっています。
 - 左図のデータを賃金差異の大きさ別に細分化したデータが右図であり、正社員の男女間賃金差異が大きい企業ほど、差異に関する状況分析を積極的に開示している一方、今後の対策の説明はなされていない傾向にあります。今後の対策の説明まで含めたより具体的な情報開示が資本市場から求められると考えられます。

n=267

正規雇用の男女間賃金差異（※）別

有価証券報告書に記載のある企業の割合



- 有価証券報告書における男女の賃金差異に関する分析がある企業の割合
- 有価証券報告書における男女の賃金差異に関する対策の説明がある企業の割合

※ 男性を100%とした場合の女性の数字

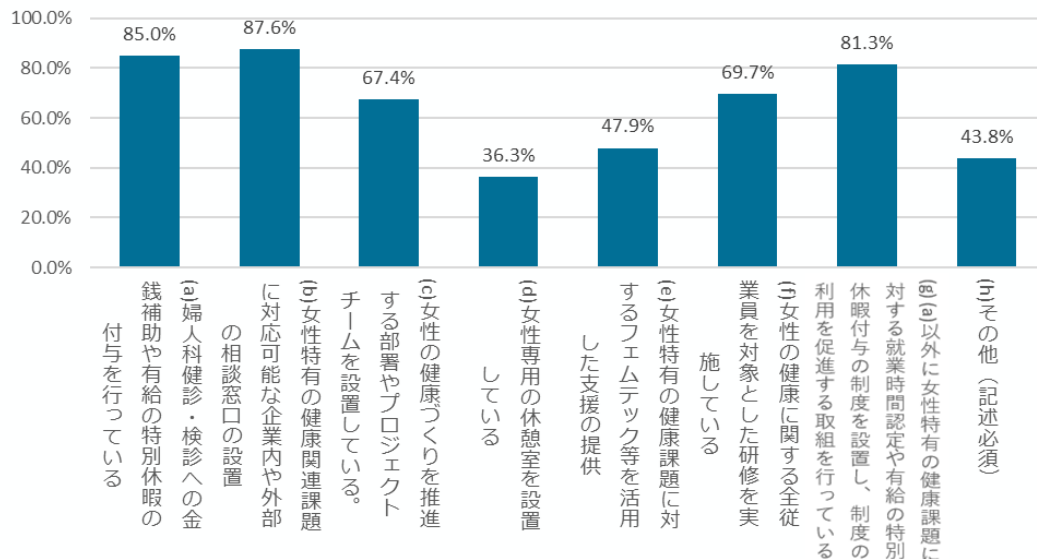
(1) 令和6年度回答企業の定量データ及び示唆

4) 今年度の新規項目の分析 (女性の健康課題への支援)

- 今年度は「③経営戦略と紐付いた共働き・共育て（両立支援）に向けた取組」のうち、「女性のキャリア継続に向けた健康課題に関する支援」の有無についての項目を新たに設けました。
 - 「女性特有の健康関連課題に対応可能な企業内や外部の相談窓口の設置」、「婦人科健診・検診への金銭補助や有給の特別休暇の付与」、「女性特有の健康課題に対する就業時間認定や有給の特別休暇付与の制度を設置し、制度の利用を促進する取組」は8割以上の回答企業が実施しています。
 - 「その他」として独自の取組を記載した企業は43.8%あり、女性特有の健康課題に配慮した社内設備の見直し、意識を高めるための知識普及サイトの開設、イベントやセミナーの開催といった回答がみられました。

n=267

女性のキャリア継続に向けた健康課題に関する支援



「その他」回答の抜粋

生理用品を備品化
不妊治療等への金銭補助や特別休業制度
女性特有の健康課題を普及・支援するためのサイト開設
他企業とのコラボレーションや地域イベントへの協賛
管理職向けヘルスリテラシーを高めるセミナーの開催
働く上で同じ悩みを抱える女性との家庭・会社以外での繋がりを作る

(2) 令和6年度回答企業の記述回答分析

1) 令和6年度応募企業の記述回答からの気づき

● 経営トップのコミットメント

- 経営トップが自ら、自社のコアバリューと多様性推進との関連を社内外に分かりやすく発信する等、女性活躍・ダイバーシティ経営推進の先頭に立つことや、役員報酬に女性活躍推進の達成度合いを組み入れること等に企業の本気度と実行力が表れています。

● 自社戦略と繋がる女性活躍推進の取組、指標設定

- 少子化で労働力の確保が一段と厳しくなるなか、不確実性の高い外部環境を乗り越える組織運営を目指すため、従来女性が少なかった業種においても、女性活躍に取り組む企業がみられます。
- 多くの企業は、「採用から登用までの一貫したキャリア形成支援」と、「共働き・共育て支援（性別を問わない両立支援）」を両輪でバランス良く取り組んでいます。
- 女性活躍指標を記載する際は、自社の指標に関するモニタリング結果を開示するだけでなく、取組の成果をどのように企業価値につなげていくか検討し、取組に反映・開示することが期待されます。

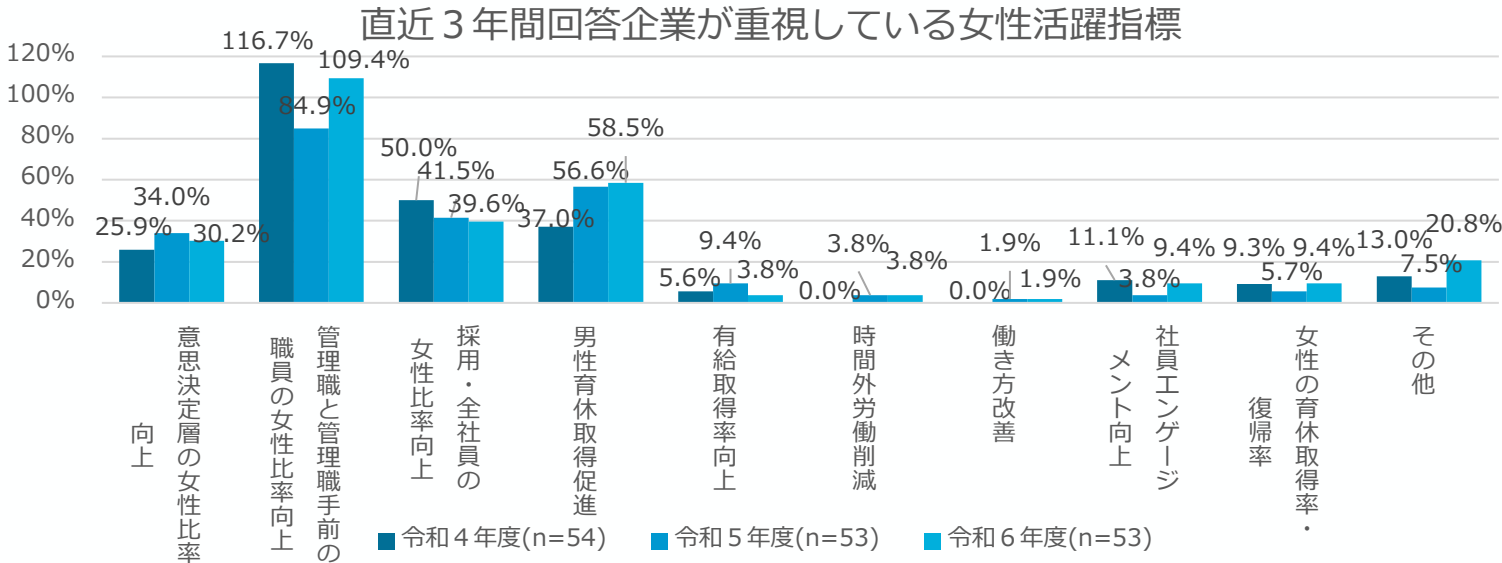
● 説得力のある成果

- 取組を進める中で、女性活躍に関する指標のモニタリング結果の推移（例：女性管理職比率等の推移）や、それを踏まえた課題認識の変化を時系列で示している企業は、取組の成果とそれを踏まえて不断の見直しが行われていること等の工夫が理解されやすいと考えられます。
- 女性活躍の取組の成果説明においては、外部からの認証・アワード受賞等の評価例などに加え、具体的なビジネス・事業上の成果を示すことで、より説得力のある記載になることが期待されます。
- 女性活躍と企業価値向上のつながりの観点から、非財務情報の可視化や人材施策指標と財務指標の相関の検証など、より踏み込んだ取組を行うことが期待されます。

(2) 令和6年度回答企業の記述回答分析

2) 女性活躍推進に関する指標設定の傾向

- 令和4年度から令和6年度までの3年間において、回答企業のうち業種内のスコアリング上位企業の女性活躍推進に関する指標設定の傾向（※）については以下の特徴があります。
 - 「管理職と管理職手前の職員の女性比率向上」を回答した企業が最も多くなっています（管理職の女性比率向上に関連する指標を複数設けた企業があるため、令和4年度と令和6年度は100%を超えています）。「意思決定層の女性比率向上」「採用・全社員の女性比率向上」との回答も多く、意思決定層の女性比率向上につながるパイプラインの強化を意識している企業が多いことが読み取れます。
 - 「男性育休取得促進」を回答した企業が年々増加し、家事やライフイベント（出産・育児等）と仕事の両立の負担が女性に偏らないようにする意識が高まっていることが分かります。
 - 令和6年度は、「その他」の回答が以前より多く、企業の状況に合わせて設定した独自の指標が増えていることが分かります。



令和6年度「その他」回答の抜粋
女性社員における技術者比率
平均勤続年数
自社の取組の実施成果を測る独自の女性活躍指標
男女の賃金差異
男女別の管理・監督職比率の格差
女性育児復職者の昇格者比率

※なでしこ銘柄調査票項目である、「各社で特に重視している女性活躍推進の指標（3つまで）」を事務局にて類型化した結果
※複数回答の場合はそれぞれカウント

(3) 「なでしこ銘柄」選定企業の特徴

1) 定量データから見た特徴

- 「採用から登用までの一貫したキャリア形成支援」と「共働き・共育てを可能にする性別を問わない両立支援」を両輪で進め、企業価値向上につながる女性活躍を推進している企業を「なでしこ銘柄」として選定しました。
 - 「なでしこ銘柄」選定企業は右表の①～③のほとんどの項目で選定企業以外の企業より数値が高くなっていますが、特に意思決定層の女性比率が高いのが特徴です。
 - 有価証券報告書における男女の賃金差異についての状況分析及び今後の対策の説明についても、「なでしこ銘柄」選定企業は顕著に開示率が高くなっています。

＜「なでしこ銘柄」選定企業と選定企業以外の回答企業の平均値の比較＞

スコアリング項目		単位	なでしこ選定企業 (n=23)	なでしこ銘柄以外 回答企業 (n=244)
①キャリア形成支援の推進状況に関する項目	女性役員比率	%	24.2	17.6
	女性取締役比率	%	25.2	17.4
	女性社内取締役比率	%	10.2	5.8
	女性執行役員比率	%	10.5	6.7
	女性管理職比率	%	13.9	13.0
	女性係長相当職数比率	%	24.3	25.2
	女性正社員採用比率	%	34.0	34.8
	女性正社員比率	%	30.1	29.4
	係長相当職のうち、課長相当職に昇進した男女差異※	%	116.1	123.1
	管理職のうち、執行役員に昇進した男女差異※	%	194.1	98.5
	正規雇用の男女の賃金の差異※	%	72.9	71.9
	有価証券報告書の文書で男女の賃金の差異について状況の分析有無	%	100.0	71.3
	有価証券報告書の文書で男女の賃金の差異について今後の対策の説明有無	%	87.0	46.3
②共働き・共育て（両立支援）の推進状況に関する項目	正社員の一か月あたりの平均法定外労働時間 ※※	時間	10.6	14.5
	正社員の年次有給休暇取得率	%	78.3	73.3
	女性正社員の育児休業等からの復帰率	%	97.2	96.2
	男性正社員の育児休業取得率	%	93.7	76.3
	男性正社員の育児休業の平均取得日数	日	40.0	41.8
	正社員の平均勤続年数の男女差異※	%	81.8	80.8
③経営戦略と紐付いた共働き・共育て（両立支援）に向けた取組	理由を問わず従業員の希望に応じて働く時間を選べる制度	チェック数7個中	5.4	4.1
	理由を問わず従業員の希望に応じて働く時間を選べる制度	チェック数5個中	4.2	3.3
	働く時間を削減するための制度・取組を実施している	チェック数9個中	7.0	4.8
	従業員のキャリア形成支援を導入している	チェック数8個中	7.2	5.7
	女性のキャリア継続に向けた健康課題に関する支援を導入している	チェック数8個中	6.8	5.0
	共働き・共育ての実現に向けた支援	チェック数10個中	8.7	6.6
	意識改革・風土醸成	チェック数5個中	4.5	3.3
	全ての従業員エンゲージメント向上の取組	チェック数6個中	5.4	4.1
	共働き・共育ての選択を可能にする全ての人の働きやすさの実現のための取組	チェック数6個中	5.5	4.1
	共働き・共育ての選択を可能にする自律的なキャリア形成支援の取組	チェック数6個中	5.3	3.7

※ 男性を100%とした場合の女性の数字

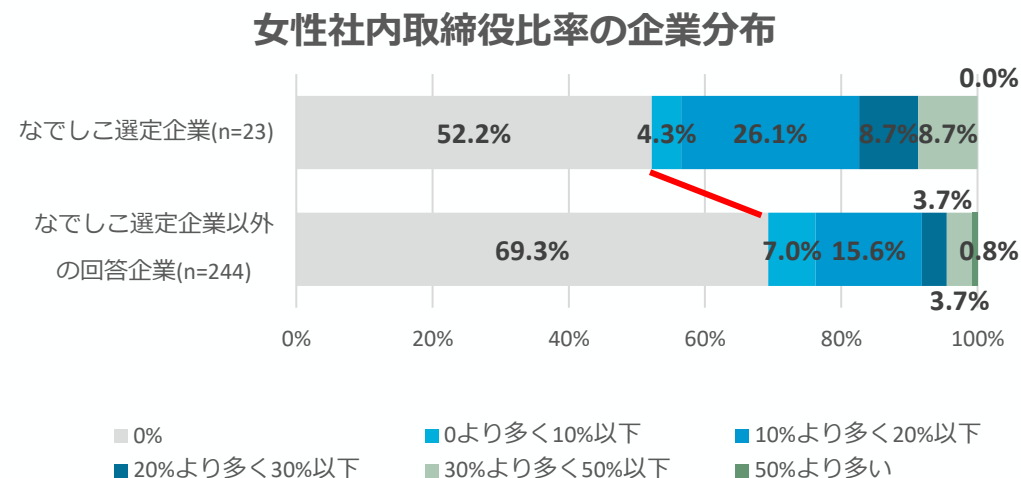
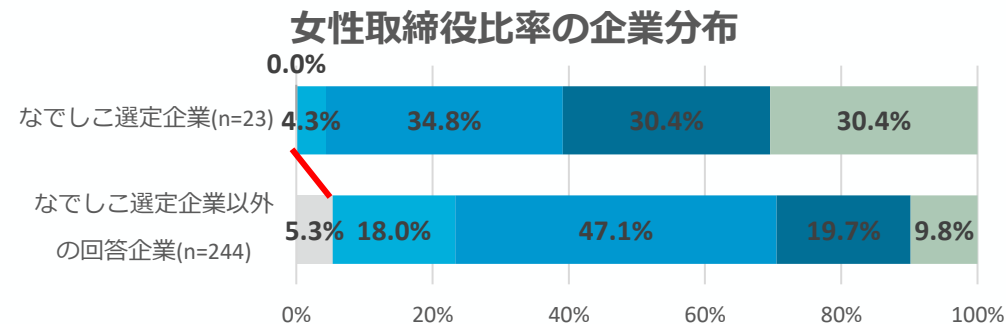
※※ 平均値が小さいほどスコアリングは高く評価される

(3) 「なでしこ銘柄」選定企業の特徴

1) 定量データから見た特徴（意思決定層の女性比率①）

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

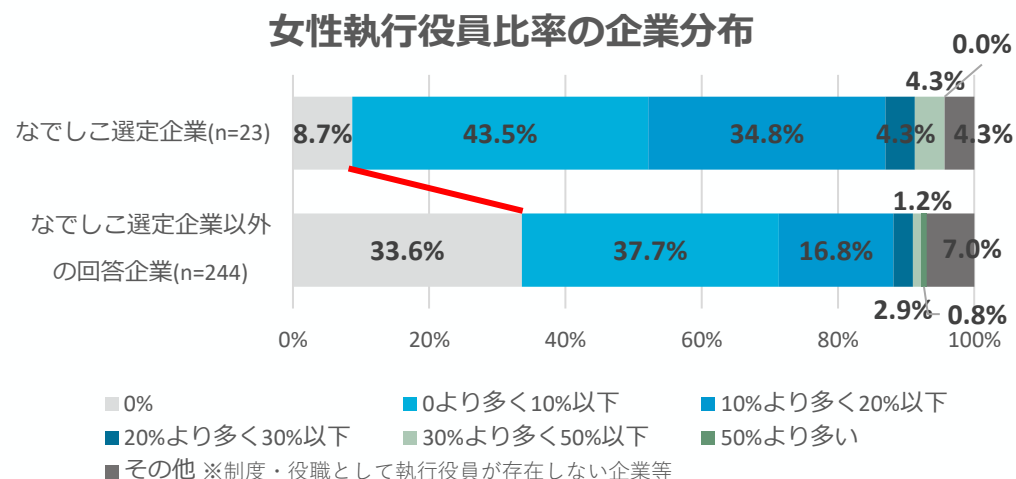
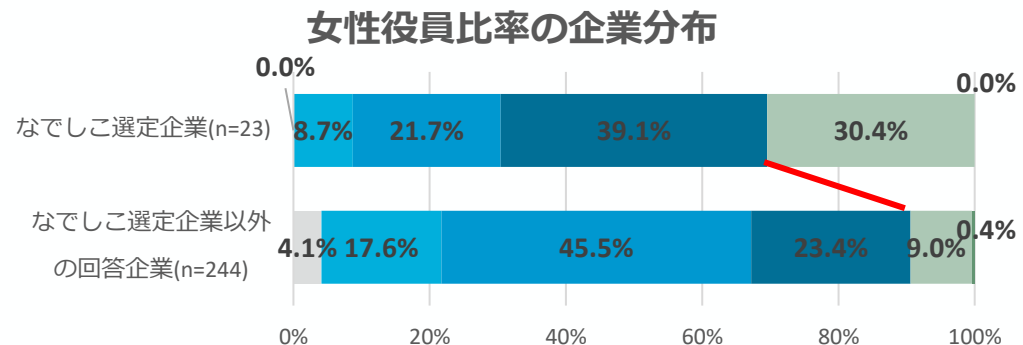
- 女性取締役比率：「なでしこ銘柄」選定企業では「0%」と回答した企業がなかったのに対し、なでしこ銘柄選定企業以外の回答企業では5.3%と差があります。
- 女性社内取締役比率：「なでしこ銘柄」選定企業では「0%」の企業が52.2%であるのに対し、なでしこ銘柄選定企業以外の回答企業では69.3%と差があります。



(3) 「なでしこ銘柄」選定企業の特徴

1) 定量データから見た特徴（意思決定層の女性比率②）

- 「なでしこ銘柄」選定企業は意思決定層である役員及び執行役員に占める女性比率が、その他の回答企業より概ね高いという特徴があります。
- 女性役員比率：「なでしこ銘柄」選定企業では、30%より多い企業が30.4%を占めるのに対して、なでしこ銘柄選定企業以外の回答企業では9.4%にとどまっています。
- 女性執行役員比率：「なでしこ銘柄」選定企業では「0%」と回答した企業が8.7%にとどまるのに対し、なでしこ銘柄選定企業以外の回答企業では33.6%と差があります。

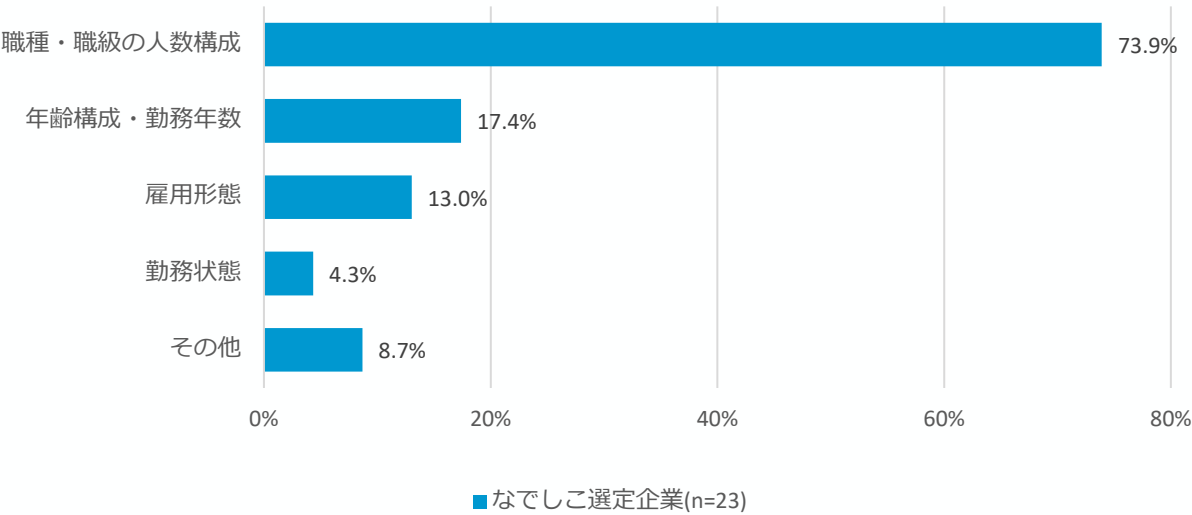


(3) 「なでしこ銘柄」選定企業の特徴

1) 定量データから見た特徴（男女間賃金差異に関する開示①）

- 「なでしこ銘柄」選定企業は、有価証券報告書における男女の賃金差異に関する記載・分析が、なでしこ銘柄選定企業以外の回答企業より多いという特徴があります。
 - 有価証券報告書において男女の賃金差異に関する状況分析を開示している企業の割合は、「なでしこ銘柄」選定企業では100%であるのに対し、なでしこ選定企業以外の回答企業で71.3%にとどまっています。（P45の一覧参照）
 - 「なでしこ銘柄」選定企業においては、男女の賃金差異の原因（※）として、「職種・職級の人数構成」を挙げた企業が73.9%と最も多く、次いで「年齢構成・勤務年数」(17.4%)、「雇用形態」(13%)が挙がっています。

なでしこ銘柄選定企業が公表した男女の賃金差異の原因



男女の賃金差異の原因	なでしこ銘柄選定企業の回答の抜粋
職種・職級の人口構成	- 賃金制度や体系において性別による差異はなく、女性の管理職割合が男性に比べて低いことによるもの。 - 男女間における職種構成が大きく異なること。
年齢構成・勤務年数	主に平均年齢及び勤続年数（年齢）の差異。
雇用形態	有期社員比率により男女の賃金差異が発生している。
勤務状態	時短勤務者のほとんどを女性が占めていることによるもの。

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

(3)

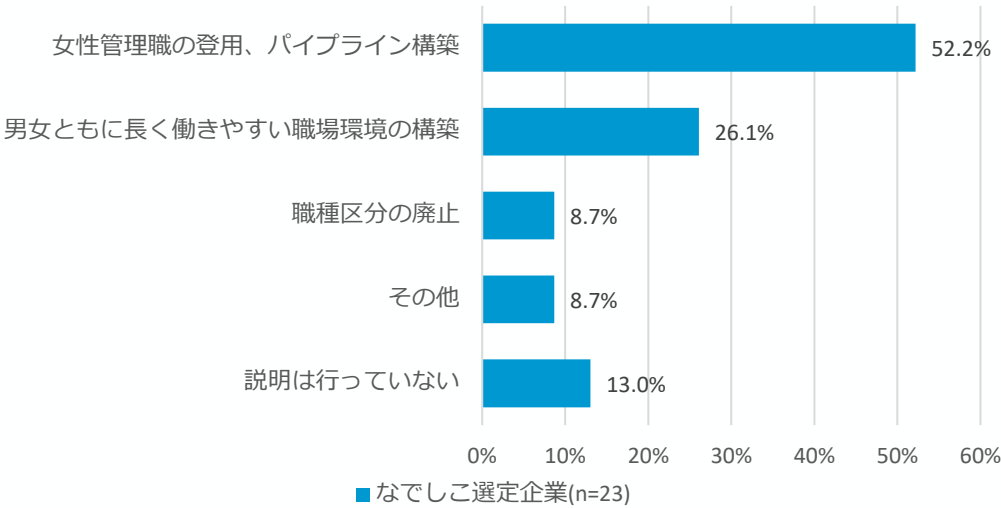
「なでしこ銘柄」選定企業の特徴

1)

定量データから見た特徴（男女間賃金差異に関する開示②）

- 有価証券報告書において男女の賃金差異に関する今後の対策の説明がある企業の割合は、「なでしこ銘柄」選定企業では87.0%であるのに対し、なでしこ銘柄選定企業以外の回答企業では46.3%にとどまっています。（P45の一覧参照）
- 「なでしこ銘柄」選定企業が回答した男女の賃金差異に対する対策（※）としては、52.2%の企業が「女性管理職の登用、パイプライン構築」、26.1%の企業が「男女ともに長く働きやすい職場環境の構築」を挙げています。

なでしこ選定企業が公表した男女の賃金差異に関する今後の対策



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

男女の賃金差異について今後の対策	なでしこ選定企業の回答の抜粋
女性管理職の登用、パイプライン構築	2025年度の女性管理職比率の目標値15%を掲げ、計画的な育成、登用を通じて、進捗管理をしている。 - 女性のキャリア観醸成と管理職候補の育成を最重要課題とし、リーダーとしての活躍イメージをより早期に描く機会の創出や、男女ともに育児に参画するためのキャリア支援施策を重点的に展開している。 - 新卒及びキャリア採用における女性総合職社員の採用増加に加えて、各世代層のパイプライン形成と経験の蓄積やキャリア意識の醸成を積極的に進めている
男女ともに長く働きやすい職場環境の構築	家庭と仕事の両立をサポートするなど、長く能力を発揮できる職場環境づくりに取り組むことにより、男女間の賃金差異の改善に取り組む。
職種の区分廃止	これまで女性従業員の割合が多かった勤務地限定社員制度（地域別賃金）を廃止。
その他	- ダイバーシティの取組が、経営層レベルで後押しされる仕組みとしている。 - 性別や年齢に関わらず、実力主義の人事制度への転換を図る予定。

(3) 「なでしこ銘柄」 選定企業の特徴

2) 定性回答から見た特徴

- 「なでしこ銘柄」選定企業では、特に重視している女性活躍推進に関する指標として「①管理職と管理職手前職の女性比率向上」「②男性育休取得促進」「③意思決定層（役員・取締役）の女性比率向上」「④採用・全員の女性比率向上」などが多く挙げられています（表1参照）。
- 各企業が回答した指標設定の理由・背景を5つに分類し、回答企業数が多かった上記指標（表1赤枠）について、その設定の理由・背景の傾向を次頁以降で紹介します。

表 1：女性活躍推進の指標の類型別回答企業数

	各社で特に重視している女性活躍推進の指標の類型	回答企業数 (企業)
①	管理職と管理職手前職の女性比率向上	37
②	男性育休取得促進	21
③	意思決定層（役員・取締役）の女性比率向上	12
④	採用・全社員の女性比率向上	9
	社員エンゲージメント向上	5
	有給取得率向上	1
	時間外労働削減	1
	働き方改善	1
	女性の育休取得率・復帰率	1
	その他	4

※各社で特に重視している女性活躍推進の指標の類型は、なでしこ銘柄調査票項目にある「2.1貴社が特に重視している女性活躍推進の指標（3つ以内）」を事務局にて類型化した。
※複数回答の場合はそれぞれカウント

表 2：指標を設定した理由・背景別の回答例

各種指標を設定した理由・背景の類型	具体的な設定理由の回答例
1 多様な視点からの柔軟な意思決定(組織の多様性)	・ 持続的な企業価値向上のためには、多様な社員が意思決定に参画が重要と捉えているため ・ 組織の指導的地位に多様性の確保が不可欠と捉えているため 等
2 イノベーションの促進	・ イノベーション創出には変化対応力の高い組織文化への変革が必要であるため 等
3 男女ともに働きやすい環境整備(エンゲージメントの向上・社内の意識改革)	・ 優秀な人材の確保・育成や健康に働ける職場づくり等が最重要テーマであるため 等
4 パイプライン構築及び人材確保	・ 女性管理職候補の人材プールを拡大するため 等
5 女性活躍推進を阻む要因の解消(社会的責任)	・ 男性の育児参加を促す職場づくりは、社会全体にプラスの影響を与えられるため 等

※なでしこ銘柄調査票項目にある「2.1指標及び目標値の設定理由」を事務局にて5つのグループに類型化した。
※回答例は、表1赤枠の4つの指標に関する設定理由・背景から抜粋。

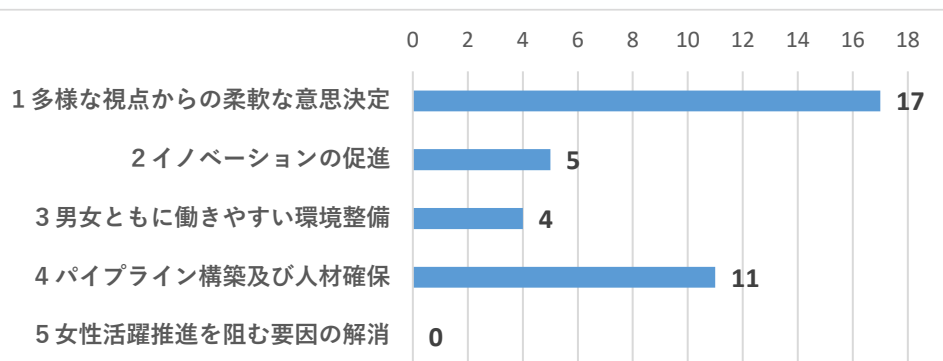
(3) 「なでしこ銘柄」選定企業の特徴

2) 定性回答から見た特徴

- 「①管理職と管理職手前の女性比率向上」に関する指標については、設定の理由・背景として「多様な視点からの柔軟な意思決定(組織の多様性)」や「パイプライン構築及び人材確保」が多く挙げられました。
 - 企業の成長にリーダー層の多様性が重要と認識している企業が多く、特に意思決定層(役員・取締役)に一定数の女性参画が必要であるため、まずはその手前の管理職層からのパイプライン構築及び人材確保が必要と考える企業が多いと考えられます。
- 「②男性育休取得促進」に関する指標については、設定の理由・背景として「女性活躍推進を阻む要因の解消」や「男女ともに働きやすい環境整備」が多く挙げられました。
 - 育児をはじめとする多様な経験を通して視野が広がり、それがイノベーション創出につながるという考え方から、「イノベーションの促進」に関する理由を記載する企業もありました。

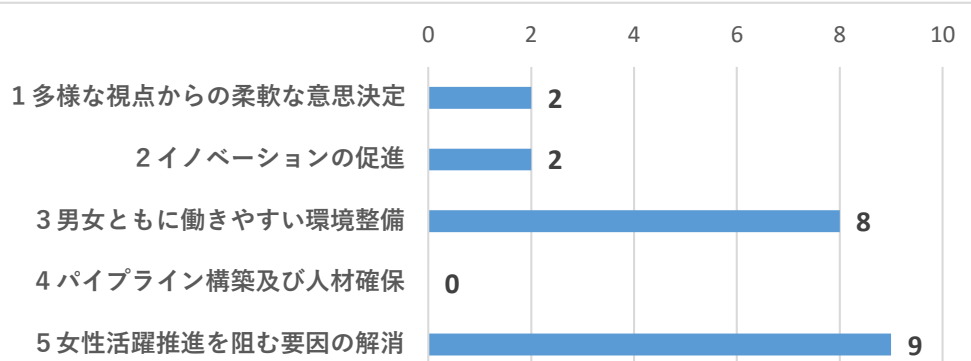
【① 管理職と管理職手前の女性比率向上の指標を設定した理由・背景】

単位：企業数 (n=37)



【② 男性育休取得促進の指標を設定した理由・背景】

単位：企業数 (n=21)



※理由・背景は、なでしこ銘柄調査票項目にある「2.1指標及び目標値の設定理由」を事務局にて5つのグループに類型化した。

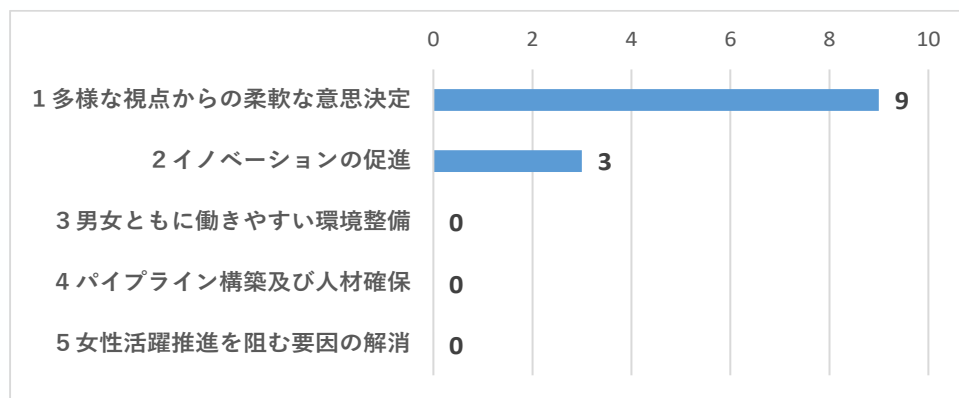
(3) 「なでしこ銘柄」選定企業の特徴

2) 定性回答から見た特徴

- 「③意思決定層(役員・取締役)の女性比率向上」に関する指標については、設定の理由・背景として「多様な視点からの柔軟な意思決定」や「イノベーションの促進」が挙げられました。
 - 経営レベルで同質性が高い状態から脱却し多様性を確保することが、柔軟な意思決定やイノベーション創出においては重要と捉えている企業が多いと考えられます。
- 「④採用・全社員の女性比率向上」に関する指標については、設定の理由・背景として「パイプライン構築及び人材確保」が多く挙げられました。
 - 採用から登用後まで一貫してジェンダーバランスを維持することがイノベーション創出にもつながるという考え方等から「多様な視点からの柔軟な意思決定」や「イノベーションの促進」を理由に挙げる企業もありました。

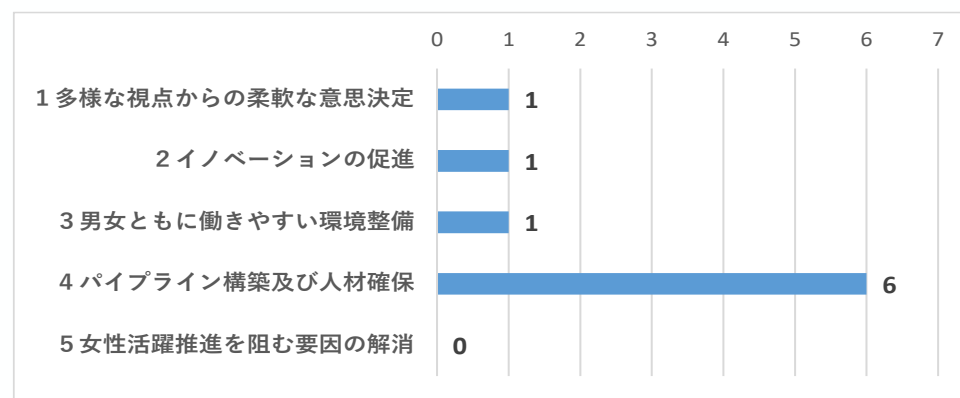
【③意思決定層（役員・取締役）の女性比率向上の指標を設定した理由・背景】

単位：企業数 (n=12)



【④採用・全社員の女性比率向上の指標を設定した理由・背景】

単位：企業数 (n=9)



※理由・背景は、なでしこ銘柄調査票項目にある「2.1指標及び目標値の設定理由」を事務局にて5つのグループに類型化した。

(4) 「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」の特徴

- ②「共働き・共育て（両立支援）の推進状況に関する項目」や「③経営戦略と紐付いた共働き・共育て（両立支援）に向けた取組」の平均値が高く、共働き・共育てを可能にする性別を問わない両立支援が特に優れた企業を「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」として選定しました。
 - 特に「③経営戦略と紐付いた共働き・共育て（両立支援）に向けた取組」の項目は全体的に選定企業以外の回答企業より数値が高くなっているのが特徴です。

※なお、③は設置されている制度や取組の数の平均であるため、各制度・取組が形骸化していないか等、各社での運用に対するモニタリングも重要である点に留意が必要です。

※ 男性を100%とした場合の女性の数字

※※ 平均値が小さいほどスコアリングは高く評価される

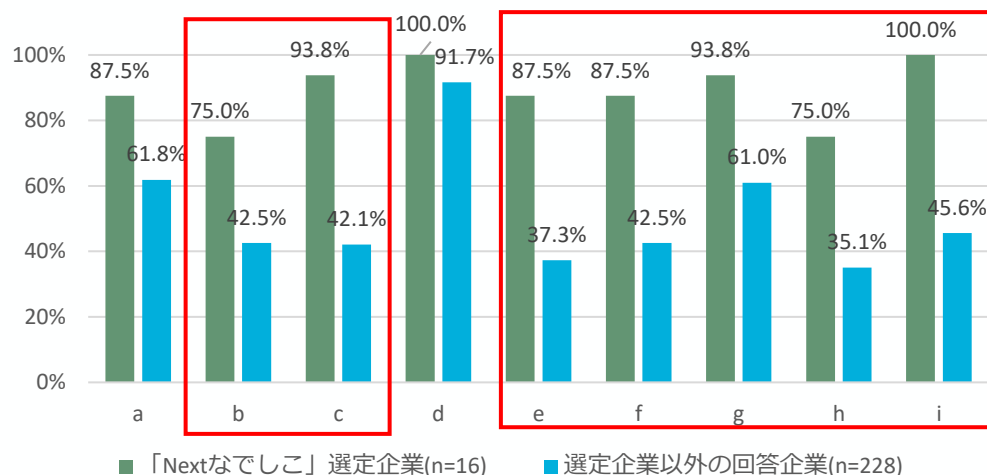
＜「Nextなでしこ」選定企業と選定企業以外の回答企業の平均値の比較＞

スコアリング項目		単位	Nextなでしこ選定企業 (n=16)	選定企業以外の回答企業 (n=228)
①キャリア形成支援の推進状況に関する項目	女性役員比率	%	20.8	17.4
	女性取締役比率	%	20.5	17.1
	女性社内取締役比率	%	7.4	5.7
	女性執行役員比率	%	6.8	6.7
	女性管理職比率	%	9.3	13.2
	女性係長相当職比率	%	23.1	25.3
	女性正社員採用比率	%	29.8	35.1
	女性正社員比率	%	24.8	29.8
	係長相当職のうち、課長相当職に昇進した男女差異※	%	79.3	126.0
	管理職のうち、執行役員に昇進した男女差異※	%	46.7	102.8
	正規雇用の男女の賃金の差異 ※	%	73.1	71.8
	有価証券報告書の文書で男女の賃金の差異について状況の分析有無	%	87.5	70.2
②共働き・共育て（両立支援）の推進状況に関する項目	有価証券報告書の文書で男女の賃金の差異について今後の対策の説明有無	%	37.5	0.0
	正社員のか月あたりの平均法定外労働時間 ※※	時間	14.5	14.5
	正社員の年次有給休暇取得率	%	77.7	73.0
	女性正社員の育児休業等からの復帰率	%	99.0	96.0
	男性正社員の育児休業取得率	%	91.0	75.3
	男性正社員の育児休業の平均取得日数	日	41.0	41.9
③経営戦略と紐付いた共働き・共育て（両立支援）に向けた取組	正社員の平均勤続年数の男女差異※	%	84.4	80.5
	理由を問わず従業員の希望に応じて働く時間を選べる制度	チェック数7個中	5.5	4.0
	理由を問わず従業員の希望に応じて働く時間を選べる制度	チェック数5個中	4.3	3.2
	働く時間を削減するための制度・取組を実施している	チェック数9個中	8.0	4.6
	従業員のキャリア形成支援を導入している	チェック数8個中	7.1	5.6
	女性のキャリア継続に向けた健康課題に関する支援を導入している	チェック数8個中	7.1	4.9
	共働き・共育ての実現に向けた支援	チェック数10個中	9.0	6.5
	意識改革・風土醸成	チェック数5個中	4.6	3.3
	全ての従業員エンゲージメント向上の取組	チェック数6個中	5.6	4.0
	共働き・共育ての選択を可能にする全ての人の働きやすさの実現のための取組	チェック数6個中	5.5	4.0
	共働き・共育ての選択を可能にする自律的なキャリア形成支援の取組	チェック数6個中	5.3	3.6

(4) 「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」の特徴①

- 「③経営戦略と紐付いた共働き・共育て（両立支援）に向けた取組」のうち、「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」のスコアリング得点が特に高い項目の一部を本ページから57ページまで紹介します。
 - 「8.1.3働く時間を削減するための制度・取組」に関して、「Nextなでしこ共働き・共育て支援企業」においては、勤務間インターバル制度や残業時間上限の設定に加えて、人事評価・研修など先進的な取組について、選定企業以外の回答企業と比較してかなり高い割合で実施しています。
 - 「有給の目標日数取得の推奨を呼び掛ける取組」は、全ての「Nextなでしこ共働き・共育て支援企業」において実施されています。
 - 全ての「Nextなでしこ共働き・共育て支援企業」が「その他」を選択しており、選択肢にない独自の取組を自社の状況に応じて積極的に実施していることがわかります。

働く時間を削減するための制度・取組の実施



赤枠・下線：30ポイント以上の差異がある項目
(詳細な選択肢内容については、令和6年度調査票を参照)

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

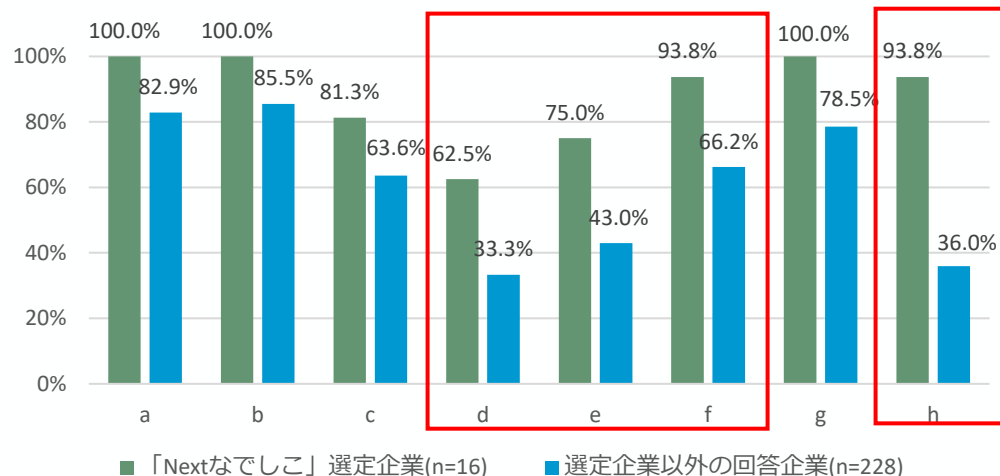
その他回答内容(抜粋)

- 各事業所における「働き方会議」を開催し、会社と従業員双方にとっての「価値のある働き方」の実現に向けた対話の場を創出
- 月毎の衛生委員会で長時間労働の状況と是正施策を議題にしている
- 長時間労働の原因を分析し、対策を策定して「残業削減計画書」の提出を求める

(4) 「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」の特徴②

- 「8.2.2女性のキャリア継続に向けた健康課題に関する支援」に関して、「Nextなでしこ共働き・共育て支援企業」においては、女性専用の休憩室の設置、フェムテック等を活用した支援の提供、全従業員を対象とした研修などの取組について、選定企業以外の回答企業と比較して高い割合で実施しています。
- 「婦人科健診・検診への金銭補助や有給の特別休暇の付与」、「社内外の相談窓口の設置」、「女性特有の健康課題に対する就業時間認定や有給の特別休暇付与制度の設置」については、全ての「Nextなでしこ共働き・共育て支援企業」が実施しています。
- 約9割の「Nextなでしこ共働き・共育て支援企業」が「その他」を選択しており、選択肢にない独自の取組を自社の状況に応じて積極的に実施していることがわかります。

女性のキャリア継続に向けた健康課題に関する支援



赤枠・下線：30ポイント以上の差異がある項目

(詳細な選択肢内容については、令和6年度調査票参考)

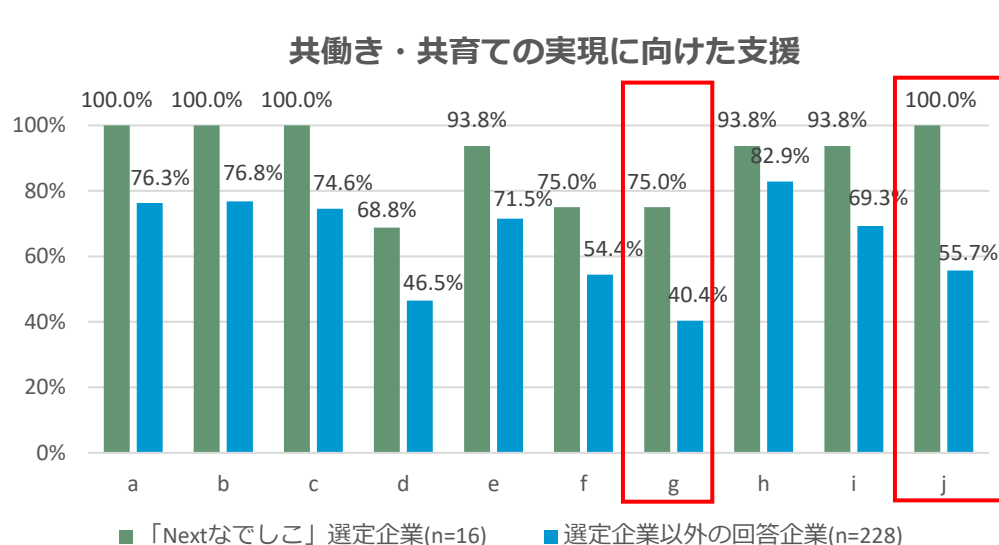
- (a)婦人科健診・検診への金銭補助や有給の特別休暇の付与
- (b)女性特有の健康関連課題に対応可能な企業内や外部の相談窓口の設置
- (c)女性の健康づくりを推進する部署やプロジェクトチームの設置
- (d)女性専用の休憩室の設置
- (e)女性特有の健康課題に対するフェムテック等を活用した支援の提供
- (f)女性の健康に関する全従業員を対象とした研修の実施
- (g) (a)以外に女性特有の健康課題に対する就業時間認定や有給の特別休暇付与の制度を設置し、制度の利用を促進する取組
- (h)その他（記述必須）

その他回答内容（抜粋）

- 社内ポータルでも女性の健康について情報発信をしたり、管理者向けにPMSや更年期についての研修も実施。
- 「卵子凍結」制度を導入し、海外駐在期間中の卵子凍結の一部費用補助や、海外での不妊治療費用補助を行う。
- 健康アプリを全社員へ提供し、健康増進をサポートしている。

(4) 「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」の特徴③

- 「8.3共働き・共育ての実現に向けた支援」に関して、「Nextなでしこ共働き・共育て支援企業」は、選定企業以外の回答企業と比較して、「3歳に満たない子を養育する従業員に対する仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮」を、高い割合で実施しています。
- 「ライフイベントの前の将来的な働き方に関する情報・相談機会等の提供」、「育休復帰後に向けたキャリア相談・メンタリング等の実施」、「共働き・共育てのロールモデルとなりうる従業員との座談会等」については、全ての「Nextなでしこ共働き・共育て支援企業」において実施されています。
- 全ての「Nextなでしこ共働き・共育て支援企業」が「その他」を選択しており、選択肢にない独自の取組を自社の状況に応じて積極的に実施していることがわかります。



赤枠・下線：30ポイント以上の差異がある項目

(詳細な選択肢内容については、令和6年度調査票参考)

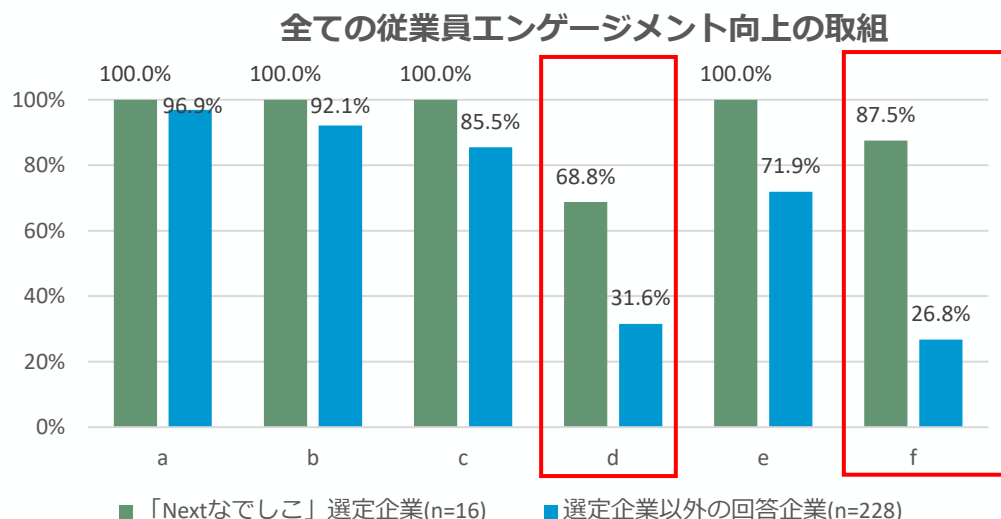
- (a)結婚・出産等のライフイベントの前の将来的な働き方に関する情報・相談機会等の提供
- (b)育休取得者を対象とした育休復帰後に向けたキャリア相談・メンタリング等の実施
- (c)共働き・共育てのロールモデルとなりうる従業員との座談会等
- (d)配偶者の転勤に随伴する場合、一定期間の休業を認める制度
- (e)出産・育児により休業・短時間勤務を行っている人がいる職場における代替要員の確保
- (f)育休取得・復帰時に配偶者(社外含む)に向けた面談や情報発信
- (g)3歳に満たない子を養育する従業員に対する仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮(bを除く)
- (h)法定の育児休業等とは別に設けている子の看護休暇に関する制度
- (i)家事支援サービス・ベビーシッターの手配及び費用負担等
- (j)その他(記述必須)

その他回答内容(抜粋)

- 事業所内託児所の設置
- 休業・休職者の業務をサポートする従業員を支援する制度として「ワークサポート応援金」を導入

(4) 「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」の特徴④

- 「9.1全ての従業員エンゲージメント向上の取組」に関して、「Nextなでしこ共働き・共育て支援企業」は、選定企業以外の回答企業と比較して、「役員報酬算定基準の指標の一部として意識調査の結果を組み込んでいる」を高い割合で実施しています。
- 「従業員への意識調査を通じた現状の把握」や、「現状を把握したうえで、必要に応じて更なる施策を実施」、「従業員エンゲージメントを向上させることの重要性・意義について経営トップよりメッセージを発信」、「従業員への意識調査で得られた結果を踏まえ、現状分析と今後の方針についてステークホルダーに発信している」については、全ての「Nextなでしこ共働き・共育て支援企業」で実施されています。
- 約9割の「Nextなでしこ共働き・共育て支援企業」が「その他」を選択しており、選択肢にない独自の取組を自社の状況に応じて積極的に実施していることがわかります。



赤枠・下線：30ポイント以上の差異がある項目
(詳細な選択肢内容については、令和6年度調査票参考)

- (a)従業員への意識調査を通じ現状を把握している
(b)現状を把握したうえで、必要に応じて更なる施策を講じている
(c)従業員エンゲージメントを向上させることの重要性・意義について経営トップがメッセージを発信している
(d)役員報酬算定基準の指標の一部として(a)意識調査の結果を組み込んでいる
(e)従業員への意識調査で得られた結果を踏まえ、現状分析と今後の方針についてステークホルダーに発信している
(f)その他 (記述必須)

その他回答内容 (抜粋)

- サステナビリティKPIにて従業員エンゲージメントの「働きがい」「働きやすさ」数値を設定
- エンゲージメント調査に加え、ストレスチェックに関しても自社オリジナルの形式で実施
- エンゲージメントスコア向上につながる全社風土醸成活動を継続的に実施
- 社内目安箱を設置し従業員からの意見を社長に直接伝えられるようにしている

(5) 注目企業について

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

【経済産業省URL】

<https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/r6chumokukigyous.pdf>

【今年度のアンケート項目】

- テーマ①：男女間賃金格差の是正のための取組と問題意識
- テーマ②：ダイバーシティ、エクイティ＆インクルージョンの取組を関連企業やサプライチェーンにおいても浸透させるための取組
- テーマ③：女性従業員の健康課題解決への取組の概要と得られた成果（定量的な成果を含む）

【今年度の紹介事例】

<テーマ①>

- ・ライオン株式会社（素材・化学）
- ・セイコーエプソン株式会社（電機・精密）
- ・株式会社メルカリ（情報通信）
- ・株式会社丸井グループ（小売）

<テーマ②>

- ・花王株式会社（素材・化学）
- ・株式会社技研製作所（機械）
- ・古河電気工業株式会社（鉄鋼・非鉄）
- ・日本マクドナルドホールディングス株式会社（小売）

<テーマ③>

- ・伊藤忠商事株式会社（商社・卸売）
- ・株式会社LIXIL（建設・資材）
- ・京王電鉄株式会社（運輸・物流）

お問い合わせ先

お問い合わせ先

- **令和6年度「なでしこ銘柄」事業事務局**

受託：EY新日本有限責任監査法人

担当：貝（ベイ）、鈴木、勝田、入山

メールアドレス：nadeshiko20@jp.ey.com

- **経済産業省 担当課室**

経済産業省 経済産業政策局 経済社会政策室：神野（カミノ）、上里（ウエザト）

メールアドレス：bzl-nadeshiko@meti.go.jp

(別紙)
令和6年度女性活躍度調査
回答企業一覧

（別紙） 令和 6 年度女性活躍度調査回答企業一覧（1/4）

- 令和 6 年度共通調査票をご提出いただいた、女性活躍に取り組んでいる企業は下記のとおりです。

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

食品	建設・資材	東レ株式会社 ☆
株式会社ニッスイ	株式会社ミライト・ワン	旭化成株式会社口
フィード・ワン株式会社	株式会社安藤・間	特種東海製紙株式会社
森永製菓株式会社	株式会社大林組	王子ホールディングス株式会社
株式会社湖池屋	鉄建建設株式会社	大王製紙株式会社
カルビー株式会社	三井住友建設株式会社	レンゴー株式会社
明治ホールディングス株式会社	株式会社奥村組	住友化学株式会社
サッポロホールディングス株式会社	戸田建設株式会社	東亜合成株式会社
アサヒグループホールディングス株式会社	株式会社熊谷組	三井化学株式会社
キリンホールディングス株式会社	エクシオグループ株式会社	三菱ケミカル株式会社
コカ・コーラ ボトラーズジャパンホールディングス株式会社	大和ハウス工業株式会社	株式会社ダイセル
サントリー食品インターナショナル株式会社	株式会社大気社	積水化学工業株式会社
味の素株式会社	トーカロ株式会社	日油株式会社
ハウス食品グループ本社株式会社	太平洋セメント株式会社	花王株式会社
株式会社ニチレイ	TOTO株式会社	DIC株式会社
日清食品ホールディングス株式会社	日本ガイン株式会社 ☆	artience株式会社
日本たばこ産業株式会社	日本特殊陶業株式会社 ★	株式会社資生堂 ★
エネルギー資源	株式会社LIXIL ★	ライオン株式会社
株式会社INPEX	日東精工株式会社	株式会社コーセー
石油資源開発株式会社	タカラスタンダード株式会社	日本農薬株式会社
出光興産株式会社 ★	素材・化学	日本板硝子株式会社
E N E O Sホールディングス株式会社	倉敷紡績株式会社	日東電工株式会社
東京電力ホールディングス株式会社	帝人株式会社	株式会社きもと

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

(別紙) 令和6年度女性活躍度調査回答企業一覧 (2/4)

株式会社エフピコ	三菱マテリアル株式会社	株式会社島津製作所 ★
株式会社バルカー	住友金属鉱山株式会社	東京エレクトロン株式会社
株式会社オンワードホールディングス	古河電気工業株式会社	セイコーグループ株式会社
ユニ・チャーム株式会社	住友電気工業株式会社 ☆	情報通信
医薬品	機械	N E C ネットエスアイ株式会社
田辺三菱製薬株式会社	株式会社西部技研	日鉄ソリューションズ株式会社
中外製薬株式会社 ★	株式会社 技研製作所	株式会社デジタルホールディングス
エーザイ株式会社 ★	住友重機械工業株式会社	TIS株式会社
第一三共株式会社 ☆	株式会社クボタ ☆	株式会社CARTA HOLDINGS
大塚ホールディングス株式会社	株式会社荏原製作所	GMOペイメントゲートウェイ株式会社
あすか製薬ホールディングス株式会社 ☆	ダイキン工業株式会社 ★	株式会社エヌ・ティ・ティ・データ・イントラマート
自動車・輸送機	株式会社タダノ	株式会社マクロミル
トヨタ紡織株式会社	三菱重工業株式会社	株式会社メルカリ
株式会社ブリヂストン ★	電機・精密	フリー株式会社
住友ゴム工業株式会社	日清紡ホールディングス株式会社	アイサンテクノロジー株式会社
住友理工株式会社	テルモ株式会社	株式会社オービック
株式会社 東海理化電機製作所	ミネベアミツミ株式会社	フューチャー株式会社
川崎重工業株式会社	マブチモーター株式会社	株式会社CAC Holdings
日産自動車株式会社	ニデック株式会社	NCD株式会社
株式会社ミクニ	ヤーマン株式会社	株式会社C I J
株式会社アイシン	(株) J V C ケンウッド	株式会社ヒューマンテクノロジーズ
本田技研工業	オムロン株式会社 ★	TOPPANホールディングス株式会社 ☆
豊田合成株式会社	株式会社 ジーエス・ユアサ コーポレーション	BIPROGY株式会社
愛三工業株式会社	セイコーエプソン株式会社	日本電信電話株式会社 ★
鉄鋼・非鉄	TDK株式会社	KDDI株式会社
日本製鉄 (株)	株式会社アドバンテスト	ソフトバンク株式会社
株式会社神戸製鋼所	シスメックス株式会社	株式会社アイネット ☆
J F E ホールディングス株式会社	ウシオ電機株式会社	SCSK株式会社 ★
株式会社栗本鐵工所	京セラ株式会社	富士ソフト株式会社
三井金属鉱業株式会社 ★	株式会社村田製作所	コナミグループ株式会社

(別紙) 令和6年度女性活躍度調査回答企業一覧 (3/4)

サービスその他	電気・ガス	ヤマシタヘルスケアホールディングス株式会社
株式会社ジェイ エイ シー リクルートメント	東京ガス株式会社 ★	株式会社オートバックスセブン
株式会社メンバーズ ★	大阪ガス株式会社 ☆	小売
アイティメディア株式会社	西部ガス株式会社	株式会社アダストリア
株式会社パソナグループ	運輸・物流	日本マクドナルドホールディングス株式会社
パーソルホールディングス株式会社	東急株式会社	J.フロントリテイリング株式会社
総合警備保障株式会社	京王電鉄株式会社	株式会社 三越伊勢丹ホールディングス ☆
株式会社ルネサンス	東日本旅客鉄道株式会社	株式会社セブン&アイ・ホールディングス
株式会社新日本科学	西日本旅客鉄道株式会社	カップ・クリエイト株式会社
ライク株式会社	株式会社西武ホールディングス	株式会社ユナイテッドアローズ
バリューコマース株式会社	鴻池運輸株式会社	ロイヤルホールディングス株式会社
株式会社JPホールディングス	南海電気鉄道株式会社	株式会社しまむら
株式会社プレスステージ・インターナショナル	日本郵船株式会社	株式会社丸井グループ ★
株式会社イオンファンタジー	株式会社 商船三井 ★	イオン株式会社 ☆
H.U.グループホールディングス	九州旅客鉄道株式会社	株式会社ヤマダホールディングス
リゾートトラスト株式会社	日本航空株式会社	銀行
株式会社フルキャストホールディングス	ANAホールディングス株式会社	株式会社いよぎんホールディングス
トレンダーズ株式会社	三井倉庫ホールディングス株式会社	株式会社しずおかフィナンシャルグループ
株式会社ベルシステム24ホールディングス	商社・卸売	株式会社めぶきフィナンシャルグループ
株式会社フォーラムエンジニアリング	株式会社あらた	東京きらぼしフィナンシャルグループ
アディッシュ株式会社	双日株式会社 ★	株式会社ゆうちょ銀行
株式会社アートネイチャー	コンドーテック株式会社	株式会社 コンコルディア・フィナンシャルグループ
ピープル株式会社	シークス株式会社	株式会社三菱UFJフィナンシャル・グループ
大日本印刷株式会社 ☆	伊藤忠商事株式会社 ☆	株式会社りそなホールディングス
共同印刷株式会社	丸紅株式会社	三井住友トラストグループ
株式会社アシックス	豊田通商株式会社 ☆	(株) 三井住友フィナンシャルグループ
ヤマハ株式会社	三井物産株式会社	株式会社 東邦銀行
株式会社イトーキ	住友商事株式会社	株式会社山陰合同銀行 ★
株式会社ノバレーゼ	三菱商事株式会社	株式会社四国銀行
株式会社GRCS	株式会社サンゲツ	株式会社みずほフィナンシャルグループ
トランスコスモス株式会社	青山商事株式会社	株式会社 高知銀行
		株式会社京葉銀行

(別紙) 令和6年度女性活躍度調査回答企業一覧 (4/4)

金融（除く銀行）
SBIレオスひふみ株式会社
株式会社かんぽ生命保険
プレミアグループ株式会社
芙蓉総合リース株式会社
みずほリース株式会社
東京センチュリー株式会社
リコーリース株式会社
イオンフィナンシャルサービス株式会社
株式会社オリエントコーポレーション
オリックス株式会社 ★
三菱HCキャピタル株式会社
株式会社大和証券グループ本社 ★
野村ホールディングス株式会社
東海東京フィナンシャル・ホールディングス株式会社
水戸証券株式会社
트레이ダーズホールディングス株式会社
第一生命ホールディングス株式会社
不動産
大東建託株式会社 ☆
日本駐車場開発株式会社
東急不動産ホールディングス株式会社
ケイアイスター不動産株式会社
三井不動産株式会社 ★
株式会社コスモスイニシア
フジ住宅株式会社
イオンモール株式会社

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

参考（応募要領抜粋等）

(1) 共通調査票の構成

- 共通調査票は女性活躍推進の度合いを確認する指標として、資本市場、労働市場のニーズを反映した項目を設定しています。下記の質問で構成されています。

(注) 算出定義の違い (<https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/nadeshiko.html> における「令和6年度共通調査票」に記載) により、本資料の情報と各社の公表データが必ずしも一致しない場合があります。

【凡例:調査票に対応】
スクリーニング項目：●
スコアリング項目：○
結果公表項目：★

回答必須項目				
項目		スクリーニング	スコアリング	結果公表
応募対象	「なでしこ銘柄」への応募有無	—	—	★
	「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」への応募有無	—	—	★
基本情報	企業名（正式名称）	—	—	★
	業種	—	—	★
	証券コード	—	—	★
	女性活躍推進等に関する開示媒体（URL）	—	—	★
	直近の会計年度末の年月	—	—	★
	組織形態	—	—	—
	回答範囲企業	—	—	★
	回答内容の公表への同意	●	—	—
女性活躍推進における 情報開示の状況	女性活躍推進法に基づく行動計画の策定有無	●	—	—
	女性活躍推進企業データベースにおける女性管理職比率の開示	●	—	—
女性取締役数	取締役数、うち女性（自社単体）	●	—	— 67

(1) 共通調査票の構成

【凡例:調査票に対応】
スクリーニング項目：●
スコアリング項目：○
結果公表項目：★

①キャリア形成支援の推進状況に関する項目（1／3）

役員等における女性の活躍状況	回答範囲企業の形態 (監査役会設置会社ないし委員会設置会社)		—	—	—
	実数	取締役数、うち女性	—	—	—
		うち社内取締役数、うち女性	—	—	—
		監査役数、うち女性	—	—	—
		執行役数、うち女性	—	—	—
		執行役員数、うち女性	—	—	—
	比率 ※1	役員に占める女性の割合 ※2	—	○	★
		取締役に占める女性の割合	—	○	★
		社内取締役に占める女性の割合	—	○	★
		執行役員に占める女性の割合	—	○	★

(※1) 比率については調査票上で自動計算されます。そのため、各社の公表データと必ずしも一致しない場合があります。

(※2) 「役員に占める女性の割合」は、女性取締役・女性監査役・女性執行役（指名委員会等設置会社の場合のみ該当）の比率を自動計算した値です。

（１）共通調査票の構成

【凡例：調査票に対応】
スクリーニング項目：●
スコアリング項目：○
結果公表項目：★

①キャリア形成支援の推進状況に関する項目（２／３）

項目			スクリーニング	スコアリング	結果公表
会社全体における女性の活躍状況	実数	管理職数、うち女性	—	—	—
		課長相当職数、うち女性	—	—	—
		係長相当職数、うち女性	—	—	—
		正社員採用数、うち女性	—	—	—
		正社員数、うち女性	—	—	—
		執行役員に昇進した人数、うち女性	—	—	—
		課長相当職に昇進した人数、うち女性	—	—	—
	比率	管理職に占める女性の割合 ※	—	○	★
		係長相当職に占める女性の割合 ※	—	○	★
		正社員採用に占める女性の割合 ※	—	○	★
		正社員に占める女性の割合 ※	—	○	★
		係長相当職のうち、課長相当職に昇進した比率の男女差異 ※	—	○	★
		管理職のうち、執行役員に昇進した比率の男女差異 ※	—	○	★
		男女の管理職比率の差異 ※	—	—	★
		正規雇用の男女の賃金の差異	—	○	★
		非正規雇用の男女の賃金の差異	—	—	★
	—	有価証券報告書における男女の賃金の差異についての分析	—	○	★
		有価証券報告書における男女の賃金の差異についての今後の対策	—	○	★

（※）比率については調査票上で自動計算されます。そのため、各社の公表データと必ずしも一致しない場合があります。

(1) 共通調査票の構成

【凡例:調査票に対応】
スクリーニング項目：●
スコアリング項目：○
結果公表項目：★

①キャリア形成支援の推進状況に関する項目（3 / 3）

項目		スクリーニング	スコアリング	結果公表
女性管理職 比率経年変化	直近会計年度の女性管理職比率 ※	—	—	—
	5期前の女性管理職比率	—	—	—
	10期前の女性管理職比率	—	—	—
	5期間の女性管理職比率の変化率 ※	—	—	★
	10期間の女性管理職比率の変化率 ※	—	—	★
	数値の説明	—	—	★

（※）比率については調査票上で自動計算されます。そのため、各社の公表データと必ずしも一致しない場合があります。

(1) 共通調査票の構成

【凡例:調査票に対応】
スクリーニング項目：●
スコアリング項目：○
結果公表項目：★

②共働き・共育て（両立支援）推進状況に関する項目				
項目		スクリーニング	スコアリング	結果公表
全ての従業員を対象とする柔軟な働き方の推進状況	正社員の1か月あたりの平均法定外労働時間	—	○	★
	正社員の平均法定外労働時間の男女差異	—	—	★
	法定外労働時間が一か月あたり45時間以上の正社員の割合	—	—	★
	正社員の年次有給休暇取得率	—	○	★
共働き・共育て（両立支援）の推進状況	女性正社員の育児休業からの復帰率	—	○	★
	男性正社員の育児休業取得率	—	○	★
	男性正社員の育児休業の平均取得日数	—	○	★
	男女別平均勤務年数	—	—	—
	正社員の平均勤続年数の男女差異 ※	—	○	★

(※) 比率については調査票上で自動計算されます。そのため、各社の公表データと必ずしも一致しない場合があります。

(1) 共通調査票の構成

- 経営戦略と紐付いた共働き・共育て（両立支援）に関する取組の実施状況の回答対象は、直接雇用関係のある従業員のうち正社員とします。

【凡例:調査票に対応】
スクリーニング項目：●
スコアリング項目：○
結果公表項目：★

③経営戦略と紐付いた共働き・共育て（両立支援）に向けた取組（定性・選択式）

項目			スクリーニング	スコアリング	結果公表
共働き・共育てを可能にする取組の導入・実施状況	全ての従業員が働きやすい制度の導入	育児・介護以外でも理由を問わず従業員の希望に応じて働く時間を選べる制度	—	○	—
		育児・介護以外でも理由を問わず従業員の希望に応じて働く場所を選べる制度	—	○	—
		働く時間を削減するための制度・取組	—	○	—
	全ての従業員の自律的なキャリア形成支援	従業員のキャリア形成支援	—	○	—
		女性のキャリア継続に向けた健康課題に関する支援	—	○	—
	共働き・共育ての実現に向けた支援		—	○	—
	意識改革・風土醸成		—	○	—
共働き・共育ての実現に向けた制度・取組の推進状況	全ての従業員のエンゲージメント向上の推進		—	○	—
	共働き・共育てを可能にする全ての従業員の働きやすさ実現の推進		—	○	—
	共働き・共育てを可能にする全ての従業員の自律的なキャリア形成支援の推進		—	○	—

(1) 共通調査票の構成

【凡例：調査票に対応】
スクリーニング項目：●
スコアリング項目：○
結果公表項目：★

その他項目				
項目		スクリーニング	スコアリング	結果公表
その他	えるぼし・くろみんの取得状況	—	—	★
	法令遵守状況（※）	●	—	—
	反社会的勢力とのつながりがないこと（※）	●	—	—
ご連絡先	ご担当者ご連絡先	—	—	—
アンケート	男女間賃金格差の是正のために、どのような取組を行っていますか。	—	—	一部企業
	貴社のダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンの取組を関連企業やサプライチェーンにおいても浸透させるための取組を行っていますか。	—	—	一部企業
	女性従業員の健康課題解決への取組の概要と、得られた成果（定量的な成果を含む）について教えてください。	—	—	一部企業
事務局にて確認	直近3年平均ROE（自己資本利益率）	●	—	—

※ 回答必須項目となります。必ずご回答ください。

(2) なでしこ銘柄調査票の項目とポイント

- なでしこ銘柄調査票は、自社の女性活躍推進の取組やその成果を簡潔に説明いただく調査票です。以下の質問で構成されています。

質問項目

-	企業の基本情報
1	女性活躍推進と経営戦略との関係
	1.1 女性活躍推進の経営戦略上の位置付け（経営戦略や企業価値向上の観点から具体的に）（約1,000字）
	1.2 女性活躍推進について、経営トップ（例：CEO）のコミットメント（約400字）
2	経営戦略と女性活躍推進との関係を踏まえた価値創造ストーリー
	2.1 特に重視している女性活躍推進の指標（3つ以内） その指標の名称・内容および設定当初の値、現状（直近1年間目安）の値、目標値の値と設定理由 （経営戦略や企業の課題等と紐づけて）（約500字）
	2.2 目標達成に向けた現在の取組と達成状況、課題、今後のアクション（約1,000字）
	2.3 女性活躍推進のための取組によるビジネス上の成果 （女性活躍推進を企業価値向上にどのようにつなげているか具体的に）（約1,000字）
3	女性活躍推進についての情報開示の考え方と労働市場や資本市場からの反応・対話の実施状況（約800字）

1.1に記載の内容に対してトップがどのようにコミットしているか

1.1に記載の内容を踏まえた
 ・ KPIの設定（2.1）
 ・ KPI達成に向けたPDCA（2.2）
 ・ 上記の結果達成されるビジネス上の成果（2.3）

(2) なでしこ銘柄調査票の項目とポイント

なでしこ銘柄調査票の内容に対して、大きく下記①～⑥の6つの評価視点を基に審査しました。

視点	評価項目	評価の視点
I. 戦略性	① 経営戦略 と人材戦略 (女性活躍 推進)の関 連付け	- 企業価値向上につながるように、自社の経営戦略と、人材戦略（女性活躍推進）の方針を明確に位置付けている。 - 女性活躍推進について、目指すべき姿（To be）の設定と現在の姿（As is）とのギャップの把握を定量的に行っている。 - そのギャップを踏まえた人材戦略（女性活躍推進）が適切なものになっている。 ※例：経営層・中核人材に関する方針、人材育成方針、動的なポートフォリオ計画、人的資本に関する社内環境整備方針等を立てている - 取締役・経営層レベルで密な議論を行い、モニタリング体制を構築している。

(2) なでしこ銘柄調査票の項目とポイント

なでしこ銘柄調査票（Word調査票）は、下記①～⑥の6つの評価項目を基に審査します。

視点	評価項目	評価の視点
I. 戦略性	② トップマネジメントのコミットメント	- 経営トップが経営戦略として女性活躍推進をとらえ、例えばKPI・ロードマップを策定し、自らの責任で全社的な取組としてリードし、企業文化への浸透を図っている。 - 自社にとっての社内の女性活躍推進の必要性を、明瞭かつロジカルに、経営戦略と絡めてストーリー性をもって説明している。 - トップのコミットメントの発信方法が具体的に記載されている（例：社内会議の実施、講演等を通じた社外への発信等）。またメッセージなどを社外発信している場合、公表媒体が具体的に記載されている。（例：自社ウェブサイト、コーポレート・ガバナンス報告書 等） 【回答を記載する際の補足説明】 「経営トップ」の定義は各企業の任意です。企業の代表取締役等だけでなく、ダイバーシティ担当役員等も含めます。

(2) なでしこ銘柄調査票の項目とポイント

なでしこ銘柄調査票（Word調査票）は、下記①～⑥の6つの評価項目を基に審査します。

視点	評価項目	評価の視点
Ⅱ. 取組	③ 自社の 経営戦略を 踏まえた、 適切な指標・目標値 の設定	・ ビジネス状況、経営課題、女性活躍状況、比較可能性等を踏まえた、指標設定の理由を明確に説明している。 ・ 企業価値向上とのつながりを踏まえた意欲的な指標設定になっている。指標設定の背景や中長期的な目標を考慮した上で、指標設定の理由を段階を踏んで記載している。（必要に応じて中間アウトカム等を設定することもある） ・ 企業の課題とそれらを解決するための独自指標を設定し、指標の定義を明確に説明するとともに、現状の課題分析・目標に対する今後のアクション・行動計画と関連付けて考えている。

(2) なでしこ銘柄調査票の項目とポイント

なでしこ銘柄調査票（Word調査票）は、下記①～⑥の6つの評価項目を基に審査します。

視点	評価項目	評価の視点
Ⅱ. 取組	④ 自社の 状況・課題 に即した取 組の実施	• 現在の取組の状況と達成状況をしっかりと捉え、分析し、具体的な今後の取組を説明している。 • 成果を出し続けるためのPDCAサイクルを具体的に説明している。 ※自社従業員に向けた取組を評価対象とし、自社サービスの内容および自社サービスを提供していること自体については評価対象に含まない。なお、サービス提供を行う中で女性活躍に関する理念等が社内で浸透し、その結果社内の女性活躍推進につながっていることがわかる場合は、評価の対象となり得る。

(2) なでしこ銘柄調査票の項目とポイント

なでしこ銘柄調査票（Word調査票）は、下記①～⑥の6つの評価項目を基に審査します。

視点	評価項目	評価の視点
Ⅲ. 成果	⑤ 企業価値向上への寄与	・ ビジネス上の成果及び企業価値への影響を記載している。 ・ 特に、社員の意識改革等にとどまらず、イノベーションの創出を通じた企業の中長期的な企業価値向上を具体的に説明している。 ※女性を一様にとらえたり、女性に対して特有の視点を求めるという文脈で「女性ならではの」といった記載をすることが適切ではないことに留意していただきたい。 【回答を記載する際の補足説明】 ・ ビジネス上の成果及び企業価値への影響としては、以下の例があります。 ▶人材獲得力の強化：応募者の増加、企業が必要とする人材の獲得・定着 ▶リスク管理能力の向上：多様な人材の参画による判断力・対応力の向上 ▶取締役会の監督機能の向上：経営上の意思決定参画者の多様化による議論の活性化、経営判断力の向上 ▶イノベーション創出の促進：生み出したサービス・製品による市場シェアの拡大、生産・管理プロセスの効率化 ▶その他：投資家等からの注目度の向上（投資の拡大）、社員のエンゲージメント向上、顧客満足度の向上など

(2) なでしこ銘柄調査票の項目とポイント

なでしこ銘柄調査票（Word調査票）は、下記①～⑥の6つの評価項目を基に審査します。

視点	評価項目	評価の視点
IV. 開示	⑥ 情報開示の考え方と労働市場や資本市場からの反応・対話の実施状況	• 自社の情報開示について、企業価値向上との関連性からどのように考え、どのような姿勢で行っていくか具体的に示されている。 • 開示基準を遵守し、開示内容が客観的かつ合理的なものとなっている。業種やビジネスモデル等の事業特性等の独自性を踏まえたうえで記載するとなおよい。 • 女性活躍推進についての情報が下記のような適切な媒体※にて公表されており、労働市場や資本市場等ステークホルダーとの対話に活用されている（特に有価証券報告書での主な開示項目については調査票回答に明記されている）。 ※考えられる適切な媒体の例：有価証券報告書、中期経営計画公表資料、アニュアルレポート・統合報告書、コーポレート・ガバナンス報告書、サステナビリティレポート等 【回答を記載する際の補足説明】 • 特に有価証券報告書において情報開示を行っている場合は、主にどのような項目を開示しているかについて、調査票3.「女性活躍推進についての情報開示の考え方と労働市場や資本市場からの反応・対話の実施状況」に簡潔に記載してください。