

令和3年度「なでしこ銘柄」「準なでしこ」の選定について ～女性活躍推進に優れた上場企業65社を選定!!～

経済産業省／東京証券取引所

経済産業省は、東京証券取引所と共同で、女性活躍推進に優れた上場企業を「なでしこ銘柄」として、各業種から数社、合計50社選定しました。

加えて、「なでしこ銘柄」に準ずる企業を「準なでしこ」として、業種を問わず15社選定しました。



(「なでしこ銘柄」ロゴマーク)



(「準なでしこ」ロゴマーク)

※詳細は <https://www.meti.go.jp/press/2021/03/20220322001/20220322001.html> (経済産業省ニュースリリース) をご覧ください。

□ わが国の女性活躍、「なでしこ銘柄」の10年間の歩み

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¹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。

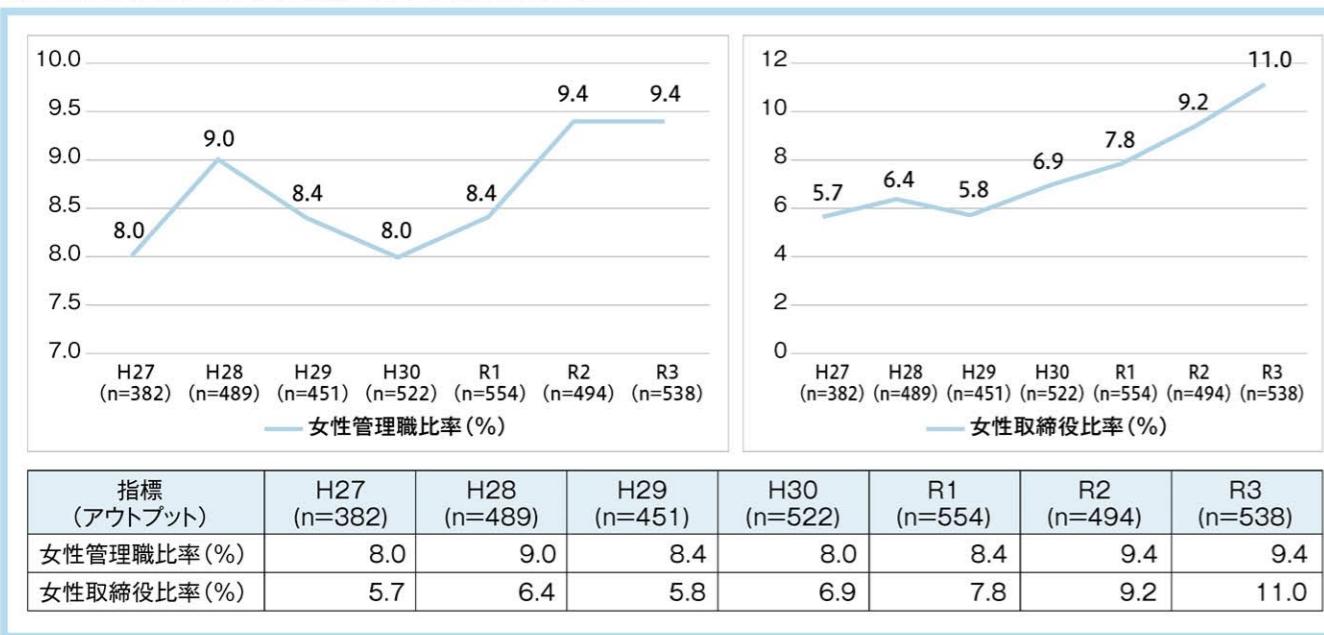
また、ROE²による加点制度を導入し、女性活躍推進と財務パフォーマンス双方を重視して選定を行ってきました。

□ 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³



「女性活躍度調査」から見えてきた取組の変化

「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」⁴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。

「女性活躍度調査」での取組状況に対する回答数の推移⁵

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=554)	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	76	76	81
②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
③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
④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
⑤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
⑥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
⑦労働時間適正化において取り組んでいるか	98	98	95	97
⑧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
⑨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
⑩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
⑪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
⑫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
⑬情報開示:③取締役・監査役・執行役員の人数	87	87	88	95
⑭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
⑮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
⑯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%)

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・執行役員の人数」、「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。

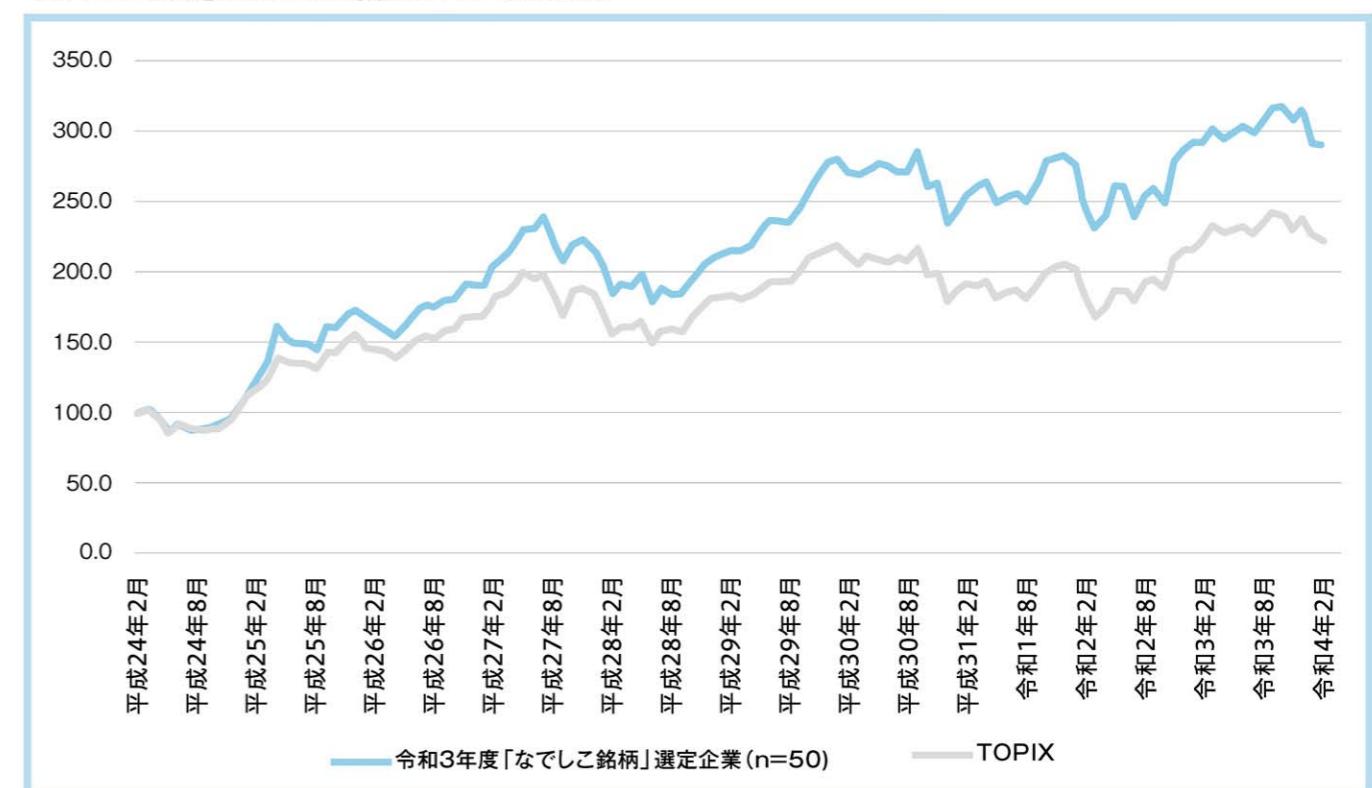
一方、「ダイバーシティ経営や女性活躍推進が経営戦略に不可欠であることを方針や宣言等で明確化しているか」や、「従業員が属性に関わらず活躍できる職場環境の整備や適切なマネジメント促進のための管理職・次世代幹部候補に対する研修を実施しているか」といった取組については一定水準に留まっており、取組項目によって進捗に濃淡が見られます。

「なでしこ銘柄」選定企業の業績パフォーマンス

インデックスの試算⁶

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」選定企業の指標とTOPIXの比較



なでしこ銘柄の業績パフォーマンス⁷

「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。

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PBR⁸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)PBR平均値⁹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。

□ 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クや、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できます。

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。(令和3年度「なでしこ銘柄」レポートより)

- 1 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。
- 2 Return On Equity(自己資本利益率)の略称。
- 3 データは過年度「なでしこレポート」の数値を使用した。
- 4 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。
- 5 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。
- 6 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。
- 7 「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。
- 8 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)。
- 9 「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。

令和3年度「なでしこ銘柄」レポート全文は経済産業省HPに掲載しています。

<https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinrai/diversity/reiwa3nadeshikoreport1.pdf>