

令和5年度「なでしこ銘柄」 「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」の選定について

経済産業省

経済産業省は、東京証券取引所と共同で女性活躍に優れた上場企業を「なでしこ銘柄」として合計27社選定しました。また、今回の選定から新たに、「共働き・共育てを可能にする男女問わない両立支援」が特に優れた上場企業を「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」として合計16社選定しました。



（「なでしこ銘柄」ロゴマーク）



（「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」ロゴマーク）

※詳細・選定企業等につきましては経済産業省ニュースリリースをご覧ください。

<https://www.meti.go.jp/press/2023/03/20240321002/20240321002.html>

コンセプト

【予測困難な時代におけるダイバーシティ経営の重要性】

事業環境が急激に変化する予測困難な時代において、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多くの企業で実践されています。

このような潮流は、人的資本やサステナビリティを意識した経営の取組みと、その情報公開への注目からも今後さらに強まっていくと予想されます。

実際に、国際サステナビリティ基準審議会（ISSB）では気候変動に関する報告基準を2023年に公開しており、今後、人的資本や人権に対する報告基準を策定予定と発表しています。

また、我が国においても、令和5年1月の「企業内容等の開示に関する内閣府令」の改正により、有価証券報告書における「女性管理職比率」「男女間賃金格差」「男性育児休業取得率」の公表が義務づけられました。

【「なでしこ銘柄」の取組み】

「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、各社の取組みを加速化していくことを狙いとしています。経済産業省と東京証券取引所が共同で平成24年度より実施しており、「女性活躍度調査」への回答を通じて応募することができます。

上記の国際的な動向を踏まえ、令和4年度は、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することを目指したりニューアルを行いました。

令和5年度は、上記コンセプトを引き継ぎつつ、「共働き・共育て支援（男女問わない両立支援）」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」を新たに選定しました。

「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みが一層進むことを期待いたします。

リニューアル内容

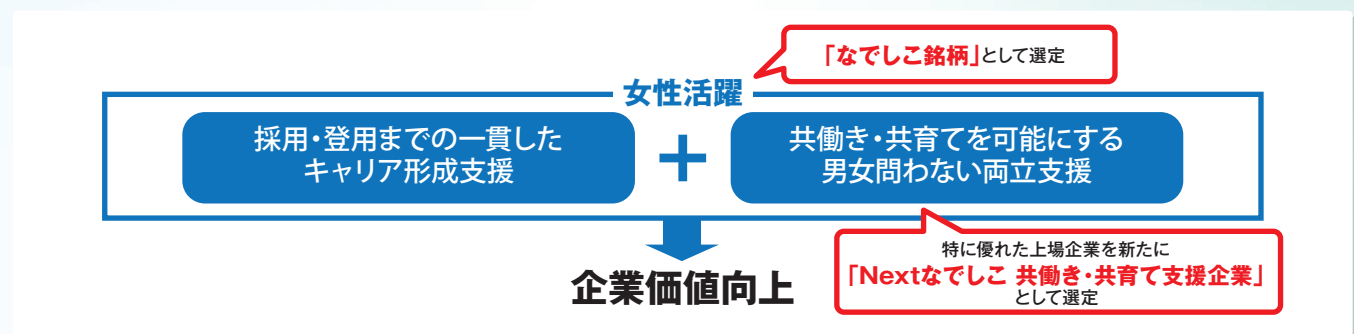
令和5年度の「なでしこ銘柄」は下記の点をリニューアルし、実施しました。

□ 共働き・共育て支援（男女問わない両立支援）に関する項目を評価対象として拡充

- ・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・共育てを可能にする男女問わない両立支援」を両輪で進めることが不可欠です。
- ・特に企業の両立支援については、利用者が女性に偏るような制度となっている場合、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こともあります。そのため、男女問わずに希望する人が活用しやすい制度設計にすることが重要です。
- ・そこで、今年度より「共働き・共育てを可能にする男女問わない両立支援」を「なでしこ銘柄」の評価対象として拡充しました。

□ 「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」の選定

- ・「共働き・共育て支援（男女問わない両立支援）」に関する取組みが特に優れた上場企業を、新たに「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」として選定しました。



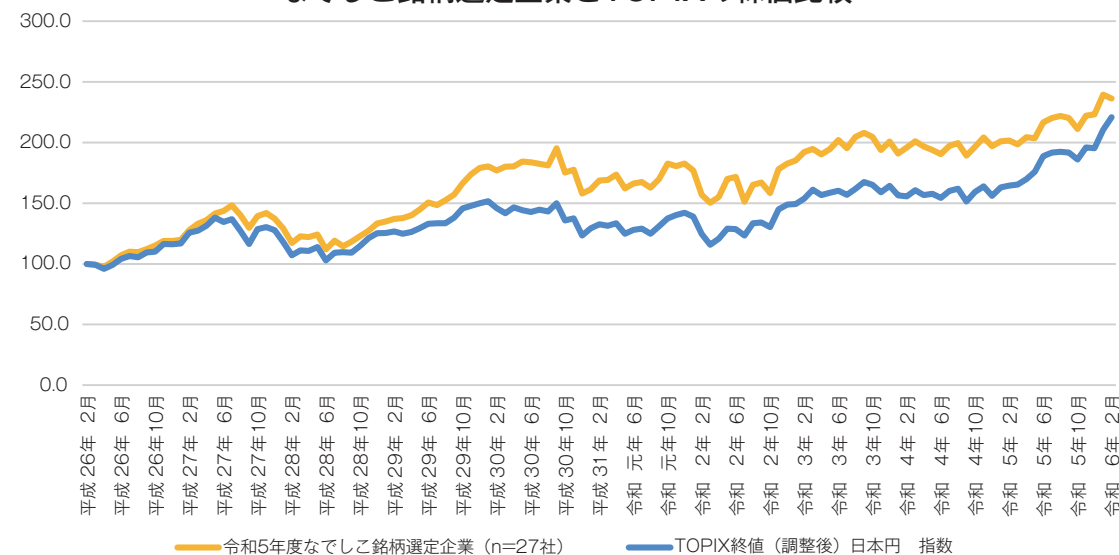
「なでしこ銘柄」選定企業の業績パフォーマンス

令和5年度「なでしこ銘柄」選定企業27社の株価指数平均とTOPIXの比較を行いました。（※）

令和5年度「なでしこ銘柄」の選定企業27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26年2月から令和6年2月までの10年を対象とし、月次の終値（調整後）に基づいています。平成25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。

「Nextなでしこ 共働き・共育で支援企業」の特徴

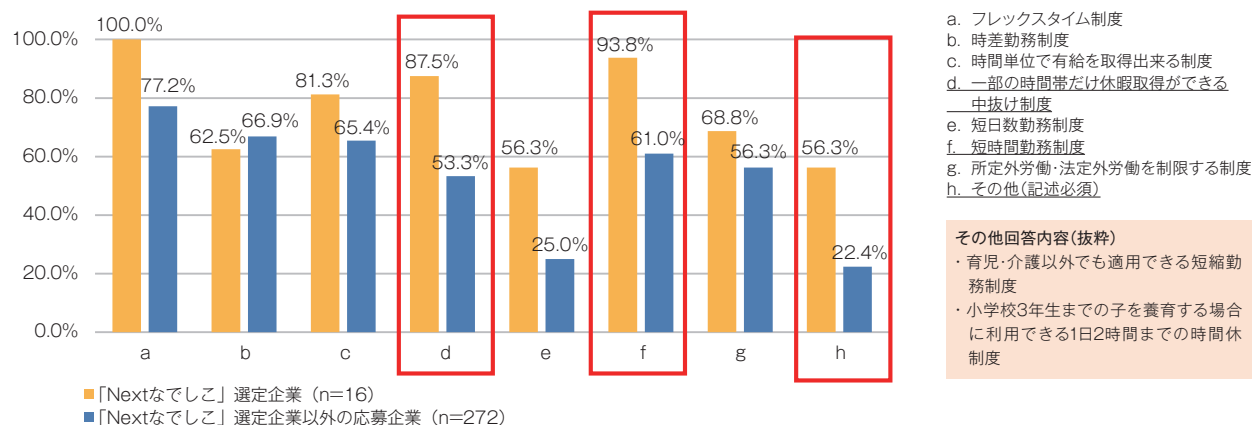
「女性活躍度調査」の回答項目の中でも、「共働き・共育で（両立支援）の推進状況」や「経営戦略と紐付いた共働き・共育で（両立支援）に向けた取組み」等の、共働き・共育でを可能にする男女問わない両立支援が特に優れた企業を「Nextなでしこ 共働き・共育で支援企業」として選定しました。

※なお、以下に抜粋する「経営戦略と紐付いた共働き・共育で（両立支援）に向けた取組み」は設置されている制度や取組みを選択することとなっていますが、各制度・取組み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は留意。

（１）働く時間を選べる制度の導入割合

働く時間を選べる制度について、「Nextなでしこ 共働き・共育で支援企業」は「中抜け制度」や「理由問わずの短期間勤務制度」の実施がその他の回答企業より特に多くなっています。

「Nextなでしこ 共働き・共育で支援企業」は、一般的に実施されている働く時間を選べる制度以外に、「その他」を選択し取組みを記載した企業が5割以上であり、独自の内容を含め、積極的な取組みが行われています。



- a. フレックスタイム制度
b. 時差勤務制度
c. 時間単位で有給を取得出来る制度
d. 一部の時間帯だけ休暇取得ができる中抜け制度
e. 短日数勤務制度
f. 短時間勤務制度
g. 所定外労働・法定外労働を制限する制度
h. その他(記述必須)

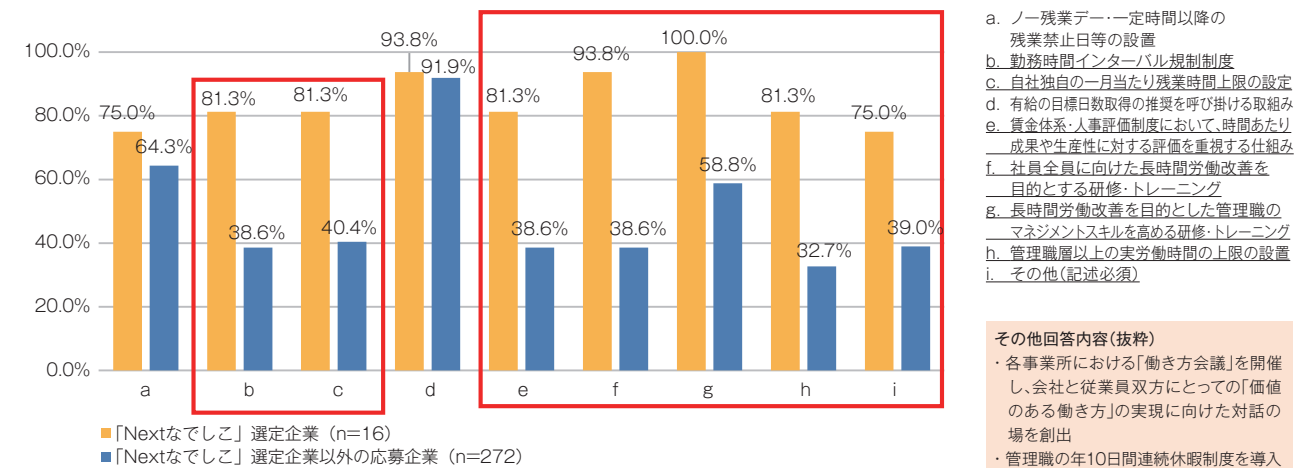
その他回答内容(抜粋)

- ・育児・介護以外でも適用できる短縮勤務制度
- ・小学校3年生までの子を養育する場合に利用できる1日2時間までの時間休制度

（３）働く時間を削減するための制度・取組みの実施割合

働く時間を削減するための制度・取組みに関して、「Nextなでしこ 共働き・共育で支援企業」においては、ノー残業デーや有休取得の目標設定に加えて、賃金体系・人事評価・全社向けの研修など先進的な取組みについて、その他の回答企業と比較して高い割合で実施しています。

特に長時間労働の改善を目的とした管理職のマネジメント研修は、全ての「Nextなでしこ 共働き・共育で支援企業」において実施されています。また、「Nextなでしこ 共働き・共育で支援企業」は「その他」を選択した企業が多く、選択肢にない独自の取組みを積極的に実施しています。



- a. ノー残業デー・一定時間以降の残業禁止日等の設置
b. 勤務時間インターバル規制制度
c. 自社独自の一月当たり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み
e. 賃金体系・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. 社員全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. 長時間労働改善を目的とした管理職のマネジメントスキルを高める研修・トレーニング
h. 管理職層以上の実労働時間上限の設置
i. その他(記述必須)

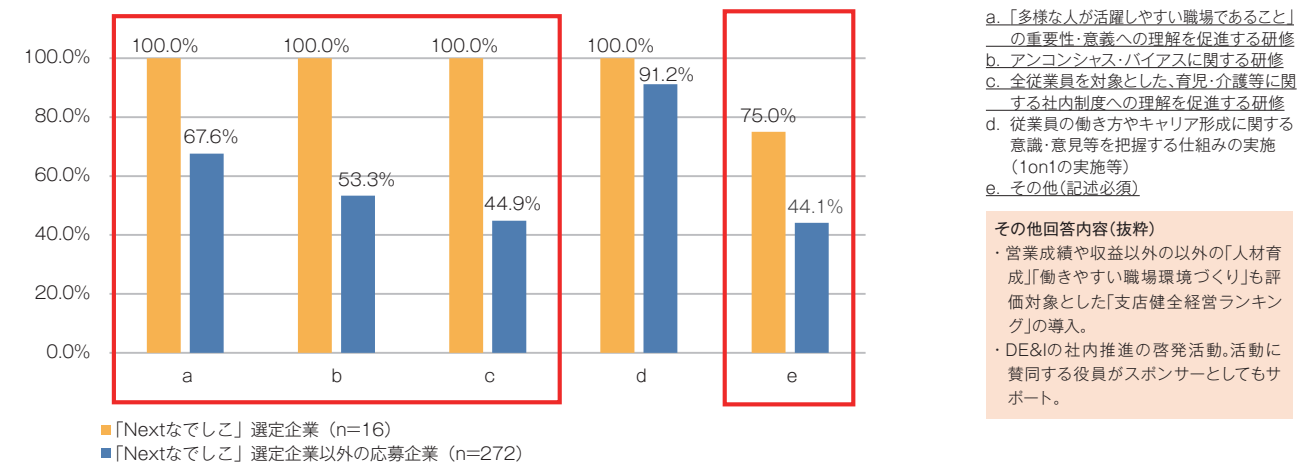
その他回答内容(抜粋)

- ・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
- ・管理職の年10日間連続休暇制度を導入
- ・生産性とエンゲージメント向上に繋がる取組みの促進するための「働き方いいね賞」制度

（４）意識改革・風土醸成に関する取組みの実施割合

働く時間を削減するための制度・取組みに関して、「Nextなでしこ 共働き・共育で支援企業」においては、ノー残業デーや有休取得の目標設定に加えて、賃金体系・人事評価・全社向けの研修など先進的な取組みについて、その他の回答企業と比較して高い割合で実施しています。

「Nextなでしこ 共働き・共育で支援企業」は「その他」を選択した企業が多く、選択肢にない独自の取組みを積極的に実施しています。



- a. 「多様な人が活躍しやすい職場であること」の重要性・意義への理解を促進する研修
b. アンコンシャス・バイアスに関する研修
c. 全従業員を対象とした、育児・介護等に関する社内制度への理解を促進する研修
d. 従業員の働き方やキャリア形成に関する意識・意見等を把握する仕組みの実施(1on1の実施等)
e. その他(記述必須)

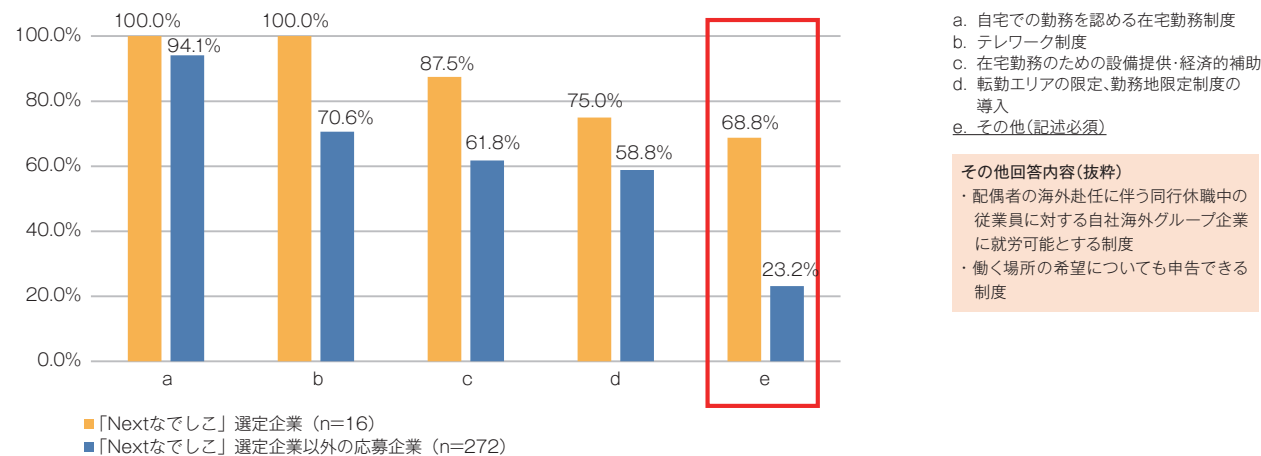
その他回答内容(抜粋)

- ・営業成績や収益以外の「人材育成」「働きやすい職場環境づくり」も評価対象とした「支店健全経営ランキング」の導入。
- ・DE&Iの社内推進の啓発活動。活動に賛同する役員がスポンサーとしてもサポート。

（２）働く場所を選べる制度の導入割合

「Nextなでしこ 共働き・共育で支援企業」は、一般的に実施されている働く場所を選べる制度以外に、「その他」を選択し取組みを記載した企業が5割以上であり、独自の取組みを含め、積極的な取組みが行われています。

（１）および上記の内容より、「Nextなでしこ 共働き・共育で支援企業」は、経営戦略と紐付いた共働き・共育で（両立支援）に向け、全ての従業員が働きやすい取組みの充実に工夫していることが分かります。



- a. 自宅での勤務を認める在宅勤務制度
b. テレワーク制度
c. 在宅勤務のための設備提供・経済的補助
d. 転勤エリアの限定、勤務地限定制度の導入
e. その他(記述必須)

その他回答内容(抜粋)

- ・配偶者の海外赴任に伴う同行休職中の従業員に対する自社海外グループ企業に就労可能とする制度
- ・働く場所の希望についても申告できる制度

令和5年度「なでしこ銘柄」レポート全文は経済産業省のホームページに掲載しています。

<https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/r5nadeshikoreport.pdf>