

経済産業省の取組

平成28年11月17日
経済産業省

女性活躍に向けた取組

- 成長戦略として女性活躍を推進するためには、企業・経済社会において**女性をはじめとする多様な人材**がその**能力を最大限発揮**し、競争力を高めていくことが必要。
- 特に、女性の継続就業に向けた社会的気運の醸成のための取組として、**企業の経営戦略**としての女性活躍推進と、**新たな働き方としての起業促進**を進めていく。

企業における女性の登用促進

ダイバーシティ経営企業100選

- 女性、高齢者、外国人等の多様な人材の能力を活かして、経営上の成果を上げている企業を表彰。
- 選定企業：174社
(24~27年度)



なでしこ銘柄

- 女性活躍推進に優れた上場企業を「中長期成長銘柄」として、投資家に紹介。
- 経産省と東証が共同実施
- 選定銘柄：45社
(27年度)

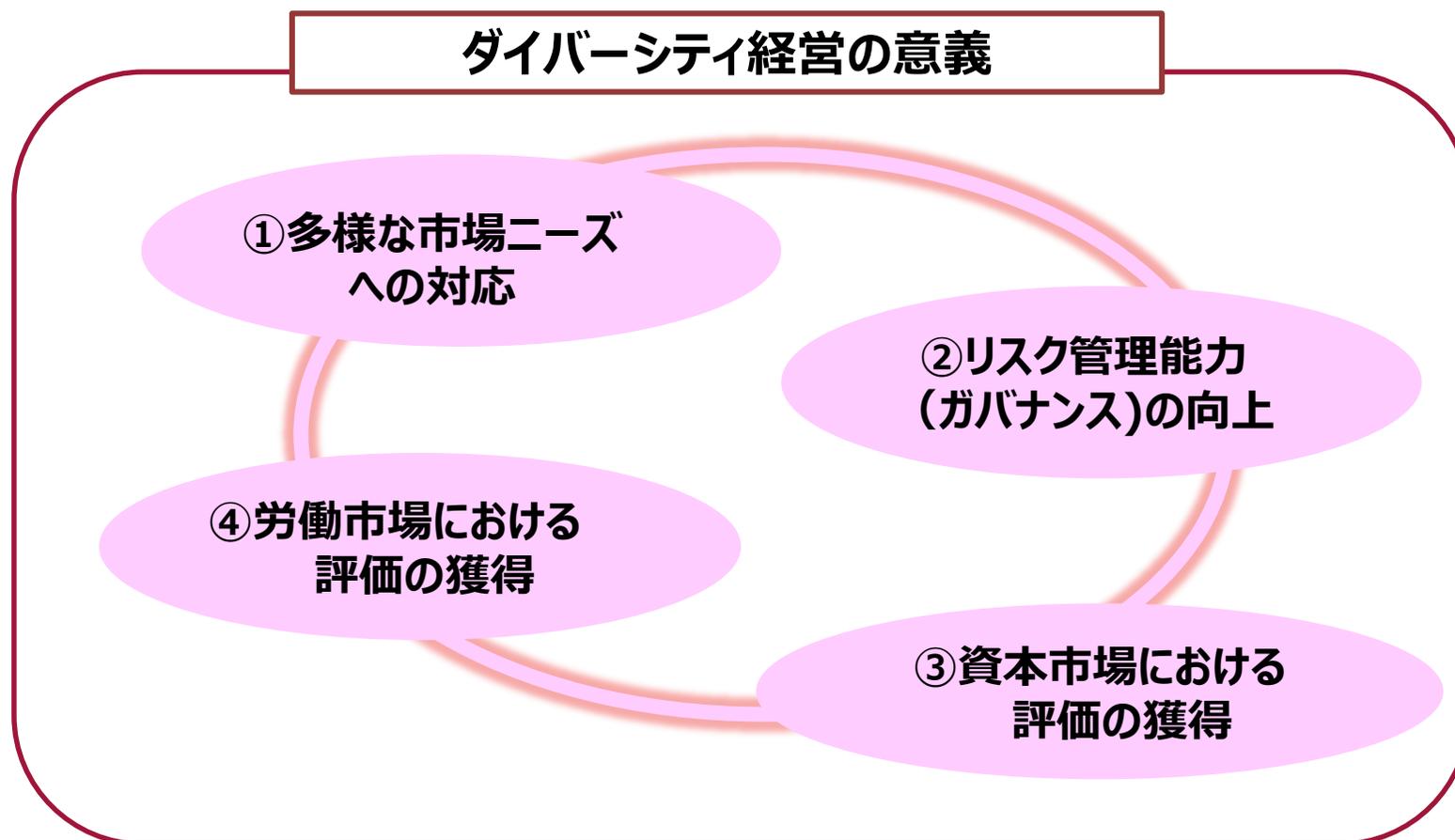


女性起業家の支援

女性起業家等支援 ネットワーク構築事業

- 女性の起業は、女性のアイデアを活かし、家庭と仕事を両立できる選択肢。
- 多様な支援者・機関（自治体、金融機関等）を中心としたネットワークを構築。
(28年度から実施)

- 女性をはじめ多様な人材の能力を最大限発揮させることにより、イノベーション創出等の成果を上げている企業を表彰。ベストプラクティスの発信により、取組の展開を図る。
- 平成24年度から実施し、計174社（大企業93社、中小企業81社）を選定。

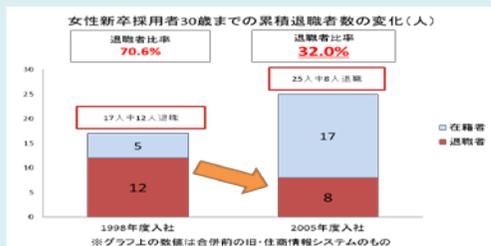


新・ダイバーシティ経営企業100選② (成果事例)

長期労働削減

SCSK株式会社

- ・長時間労働削減のため、「残業時間削減目標」と「有給休暇取得目標」の達成度合いによって、報奨制度を設け、達成率の高い部署の社員に、ボーナスを増額し、**約4割の残業削減達成**。2年で1.5倍の労働生産性向上。
- ・「働きやすい会社ランキング」で、98位から23位に躍進し、**女性新卒採用者の累積退職者比率が70%から30%に改善**。



スマートワーク・チャレンジ20

有給休暇 **20日**取得
(100%消化)

月間平均残業 **20時間**
前年度比 **20%減**
与1日当たり **20分減**

継続就労

大和証券株式会社

- ・**勤務地変更制度**や**配偶者同行休職制度**を設け、結婚や配偶者の転勤等により、現在の勤務地での勤務が難しくなっても働き続けることが可能。

時短勤務

カルビー株式会社

- ・育休中に課長試験に合格した女性社員は、その後も**時短勤務のままで部長職に昇格**。会長自らが「会社は時間を求めている」と背中を押し、現在も毎日16時に帰宅。

男性の育児参画

KDDI株式会社

- ・柔軟な働き方を可能とするテレワーク勤務制度や男性社員の育児参画を促進するための**イクメン啓発セミナー**の開催等の取組を行っている。

育児・介護支援

P&G株式会社

- ・育児や介護費用を払い戻してくれる「**育児介護支援制度**」を導入。ベビーシッター代や実家の母親に保育園への送迎を頼む際の交通費も一定額まで企業が負担。

テレワーク

サイボウズ株式会社 (東京都、中小)

- ・「**選択制人事制度**」(ワーク重視、ワークライフバランス、ライフ重視の3パターンから選択)と「**ウルトラワーク**」(在宅勤務制度)により、**時間と場所の制約を超えて働く環境を整備**。
→**離職率が28%から4%に低下**。

環境整備

株式会社KMユナイテッド (大阪府、中小)

- ・従来の男社会が前提だった建築業界の常識を見直し、週休2日制や、介護・育児等による時短勤務制度を導入。
- ・今年4月より、**オフィスビルに託児施設を開設**。**朝6時から子どもを預けられる**ことで、建設現場の早い始業時間に対応できるように運営。
- ・きめ細やかな職場環境整備等により**平成25年設立以降、離職率がゼロ**となっている。



女性クラフトマンが活躍

- 平成24年度より、経済産業省と東京証券取引所が共同で実施。
- 「女性活躍推進」に優れた上場企業を「中長期の成長力」のある優良銘柄として、投資家に紹介することを通じて、各社の取組を加速化していくことが狙い。

〈なでしこ銘柄の概要〉

- ✓ 対象企業は東証全上場企業約3,500社。
- ✓ 業種毎にベスト・インクラスを選定。
- ✓ 評価のポイント

女性活躍
推進の取組

経営に
おける実績

〈女性活躍推進に係る取組と株価の相関〉

女性活躍に関するスコアが高い企業（合計44銘柄）の指数は、TOPIXのパフォーマンスを上回っている。

女性活躍

中長期の成長



なでしこ銘柄② (スコアリング基準の枠組)

- 「女性のキャリア促進」と「仕事と家庭の両立サポート」の2つの視点から、マネジメントとパフォーマンスの側面について、それぞれ以下の指標により評価。
- 女性の就業継続のためには、柔軟な場所・時間を認める制度や長時間労働の改善、男性の育児休業取得等が重要であるため、スコアリング基準においても明確に位置づけ。

		女性のキャリア促進 Career advancement of women	仕事と家庭との両立サポート Support for work-life-balance
I マ ネ ジ メ ン ト	1.経営層のコミットメント	<ul style="list-style-type: none"> 経営トップによるコミットメント ※統合報告書・アニュアルレポートに記載があれば加点 経営方針・経営計画への盛り込み 	
	2.方針・目標	<ul style="list-style-type: none"> 女性など多様な人材活躍促進に向けた方針 女性のキャリア促進に向けた数値目標 (例:女性の管理職比率、役員比率等) 	<ul style="list-style-type: none"> ワーク・ライフ・バランス促進に向けた方針 ワーク・ライフ・バランス促進に向けた数値目標 (例:労働時間削減目標等)
	3.体制の整備	<ul style="list-style-type: none"> 推進体制の整備 	
II パ フ ォ ー マ ン ス	4.取組内容	<ul style="list-style-type: none"> 女性向けのキャリア研修・メンター制度・幹部と女性のコミュニケーション促進等 女性のキャリア促進のための管理職へのマネジメント研修・意識啓発等 (例:女性活躍支援を幹部の評価基準に盛り込む等) 	<ul style="list-style-type: none"> 柔軟な勤務場所・時間を認める制度 (例:在宅勤務、フレックスタイム等) 長時間労働の改善のための具体的取組 ワーク・ライフ・バランス促進に向けた社内意識啓発
	5.実績	<ul style="list-style-type: none"> 女性管理職比率(職種・職位階層別比率)及び伸び 女性役員 (社内取締役・社外取締役・監査役・執行役員別比率) 	<ul style="list-style-type: none"> 男性育児休業取得率 有給休暇取得率 柔軟な勤務制度の活用率 平均勤続年数男女差 一ヶ月あたりの平均残業時間
		<ul style="list-style-type: none"> 国内女性雇用率の伸び 新規採用に占める女性採用比率の伸び 	