

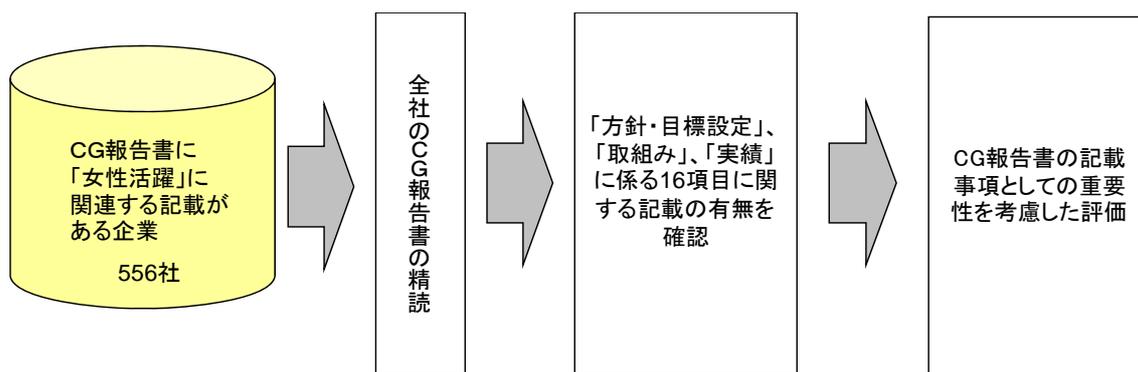
Ⅲ. 好事例の選定

1. 選定手順

好事例は以下の手順を経て選定した。

- (1) CG 報告書に「女性活躍」に関連する記載がある企業 556 社について、「Ⅱ-2」及び「Ⅲ-3」の部分すべてを精読した。「Ⅱ-2」及び「Ⅲ-3」の各項目別ではなく、全体の記載内容を評価の対象とした。
- (2) 次に「方針・目標設定」、「取組み」、「実績」に係る 16 項目を評価項目として設定し、これらに関する記載の有無を確認した。16 項目の内容は図表Ⅱ-5（「女性活躍」に係るカテゴリとキーワード）を参照。
- (3) さらに、CG 報告書の記載事項としての重要性を考慮した着眼点を設け、これに当てはまる企業を好事例として選定した（着眼点については後述）。

図表Ⅲ-1 好事例の選定手順



※「目標」及び「実績」は原則として、数値が記載されていることが条件

尚、選定にあたっては、企業規模、業種、ビジネスモデルの違い等のカテゴリ区分は設けず、純粋に記載内容だけを評価の対象とした。結果的に、様々な規模、業種、ビジネスモデルの企業が選定されている。また、最終段階では、労働関係の重大な法令違反等がないかどうかネガティブチェックを行った。

2. 選定の考え方と着眼点

CG 報告書に「女性活躍」に関連する記載がある企業 556 社について、以下の考え方に基
づき、好事例を選定した。

2.1 基本的な考え方

「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」で記載することがとりわけ期待される、
取締役や役員の男女別構成が何らかに記載されているかを必須とした。役員の男女別構成を
開示する方法としては、男女別の人数を直接記載する方法のほかに、女性役員がいない場
合でも、「女性役員はいない」や「すべて男性」などの表現で記載している場合がある。こ
のような記載は、今後の開示を促進するという観点から、積極的開示であると前向きに評
価して役員の男女別構成に関する記載に含めた。この結果、取締役や役員の男女別構成に
関する記載に該当するものは 369 社あった（平成 25 年 12 月末時点）。

また、「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」の記載事項としては、情報開示に関
する投資家の要求事項に合致していることが求められるという観点から、以下を基本的な
考え方として、記載の好事例を選定した。

- 投資家にとって、企業における女性の活躍状況がわかりやすい内容となっているか。
 - 経営戦略における女性の活躍推進の位置づけが明確であるか（女性の活躍推進と企業
価値向上がストーリーとして繋がっているか）。
 - 他企業や、時系列、セグメント間（単体・連結、国内・海外等）の比較が可能か。
- なお、この選定は、女性の活躍状況に関する情報の開示として適切なものを選定するこ
とを目的としており、女性の活躍促進に関する取り組みの良し悪しや企業業績は直接評価
の対象としていない。

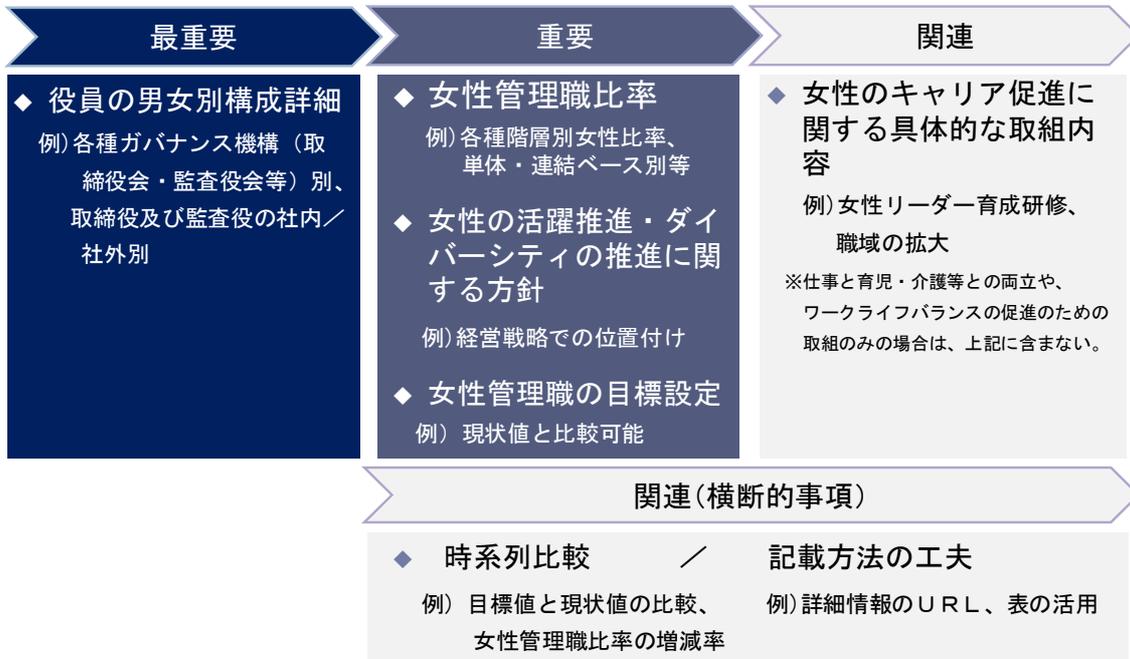
2.2 具体的な着眼点

上記 2. 1 を踏まえた具体的な着眼点は以下のとおりである。

- ① コーポレート・ガバナンスにおける中核機関である役員会での女性の活躍状況の現状
データとして、役員の男女別構成詳細を最重要とした。
- ② 将来、女性役員を輩出する可能性を評価するという観点から、女性の活躍状況につい
ての現状データとして女性管理職比率、企業が描いている女性の活躍の将来イメージ
として女性の活躍推進・ダイバーシティの推進に関する方針、女性管理職の目標設定
を重要とした。
- ③ また、上記以外にも女性の活躍状況に関し、女性のキャリア促進に関する具体的な取
組内容、時系列比較、記載方法の工夫を関連事項とした。
- ④ 「女性の活躍推進・ダイバーシティの推進に関する方針」や「女性のキャリア促進に
関する具体的な取組内容」等の記載は、単に定性的情報だけでなく、定量データ（女
性管理職比率の現状値や目標値等）を併せて記載している場合には積極的に評価した。

上記を図示すると、図表Ⅲ-2 のようになる。

図表Ⅲ-2 具体的な着眼点



3. 着眼点ごとの記載事例

着眼点ごとの記載の好事例企業は以下のとおりである。

図表Ⅲ-3 着眼点ごとの記載の好事例企業

着目した項目		企業名
最重要	役員の男女別構成詳細	<ul style="list-style-type: none"> ○雪印メグミルク(食料品) ○資生堂(化学) ○メック(化学) ○パルコ(小売業) ○エヌ・ティ・ティ・ドコモ(情報・通信業)
	各種ガバナンス機構(取締役会・監査役会等)別	<ul style="list-style-type: none"> ○日本電産(電気機器) ○NKJSホールディングス(保険業)
	取締役及び監査役の社内／社外別	

着目した項目		企業名
重要	女性管理職比率	<ul style="list-style-type: none"> ○パソナグループ(サービス業) ○ツクイ(サービス業) ○野村ホールディングス(証券、商品先物取引業) ○エヌ・ティ・ティ・データ(情報・通信業) 【以下再掲】 ○資生堂 ○メック
	単体・連結ベース別等の区別	<ul style="list-style-type: none"> ○花王(化学) ○【再掲】資生堂
	その他	○静岡銀行(銀行業)
	女性管理職の目標設定	<ul style="list-style-type: none"> ○セブン&アイ・ホールディングス(小売業) ○帝人(繊維製品) ○イオン(小売業) ○【再掲】資生堂
	目標値のみ	<ul style="list-style-type: none"> ○武田薬品工業(医薬品) ○【再掲】NKJSホールディングス

ナンス体制の概要)」

(2) 役員の男女別構成詳細②

取締役及び監査役について、社内／社外別の男女別構成を記載

当社は監査役会設置会社です。取締役会は社内取締役 9 名（うち女性 0 名）、社外取締役 2 名（うち女性 1 名）の計 11 名、監査役会は社内監査役 2 名（うち女性 0 名）、社外監査役 3 名（うち女性 0 名）の計 5 名で構成しております。（日本電産・電気機器、【Ⅱ-2】）

(3) 女性管理職比率

国内と海外のグループ会社の女性管理職比率を区別して記載

女性の活躍度合いは職種により差がありますが、花王の顧客の多くが女性であることから、商品のマーケティング企画・商品開発、消費者交流、商品広報、社会貢献などの分野では多くの女性が主導的立場を担い活躍しています。管理職における女性比率は、2012 年 12 月現在で、国内花王グループ全体で 9.6%、海外関係会社を含めたグループ全体で 23.6%となりました。（花王・化学、【Ⅲ-3】《その他 補足説明》）

(4) 女性管理職の目標設定

女性管理職の「目標値」及び「現状値」とともに、企業の方針や、目標達成に向けたキャリア促進の具体的な取組内容を記載（定性的な記載＋定量データ）

＜ダイバーシティ方針について＞

帝人グループではダイバーシティ推進に力を入れており、求人、雇用、昇進などのあらゆる局面で、国籍・年齢・性別・人種・障がいの有無などにとらわれず、多種多様な人材の価値観を尊重するとともに、その能力を最大限に発揮できるよう支援しています。

＜女性の活躍の方針・取組に関して＞

帝人グループでは、女性社員が能力を最大限に発揮できる職場を目指し、1999 年 12 月から女性活躍の推進に取り組んでいます。

新卒総合職採用に関しては、国内グループ主要 6 社で女性比率 30%以上という目標を立てており、2012 年度は 41%、2013 年度は 31%という結果でした。また、女性管理職については、2012 年度末に 85 人に達しました。2014 年度末 120 人、2016 年度末 160 人を目指して、女性リーダー育成プログラムの継続や、女性社員の立場に立ったきめ細かい職場慣行の見直しなどに注力していきます。（帝人・繊維製品、【Ⅲ-3】《その他 補足説明》）

(5) 記載方法の工夫

詳細情報について URL を記載

<ダイバーシティ&インクルージョン>

当社では、社員の多様性を尊重し合い、協働していく「ダイバーシティ&インクルージョン」を推進しております。(取組みの詳細につきましては、当社ホームページをご参照ください。 <http://www.nomuraholdings.com/jp/csr/citizenship/employee/support.html>)

その一環として、女性の活躍支援に向けた取組みも積極的に推進しています。

(中略)

加えて、女性のキャリア推進とネットワーキングを考える「WIN (Women In Nomura)」やワークライフ・マネジメントを考える「Life & Family」といった社員ネットワークを立ち上げ、社員の自主的な運営のもと、社員の意識の醸成や自らの成長に向けた活動を行っています。

なお、管理職における女性比率や、育児・介護支援諸制度の取得実績等のデータは、こちらからご覧いただけます。 <http://www.nomuraholdings.com/jp/csr/data/#people>

(野村ホールディングス・証券、商品先物取引業、【Ⅲ-3】 <その他 補足説明>)

