

「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」における女性の活躍状況の記載事例
(平成 25 年 12 月 31 日現在)

目次

1. 雪印メグミルク株式会社 (証券コード: 2270)	1
2. 株式会社資生堂 (証券コード: 4911)	2
3. メック株式会社 (証券コード: 4971)	4
4. 株式会社パルコ (証券コード: 8251)	5
5. 株式会社エヌ・ティ・ティ・ドコモ (証券コード: 9437)	7
6. 日本電産株式会社 (証券コード: 6594)	8
7. NKS Jホールディングス株式会社 (証券コード: 8630)	9
8. 株式会社パソナグループ (証券コード: 2168)	10
9. 株式会社ツクイ (証券コード: 2398)	11
10. 野村ホールディングス株式会社 (証券コード: 8604)	12
11. 株式会社エヌ・ティ・ティ・データ (証券コード: 9613)	13
12. 花王株式会社 (証券コード: 4452)	14
13. 株式会社静岡銀行 (証券コード: 8355)	15
14. 株式会社セブン&アイ・ホールディングス (証券コード: 3382)	16
15. 帝人株式会社 (証券コード: 3401)	17
16. イオン株式会社 (証券コード: 8267)	18
17. 武田薬品工業株式会社 (証券コード: 4502)	19
18. シャープ株式会社 (証券コード: 6753)	20
19. 藤田観光株式会社 (証券コード: 9722)	21
20. 株式会社大和証券グループ本社 (証券コード: 8601)	22

※【会社概要】: ①東証 33 業種、②(連結)従業員数、③組織形態の順に記載。

※【記載内容(抜粋)】: 下線は取締役・役員等の男女別構成についての記載、**太字**は着目した箇所。また、【II-2】は「業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項(現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要)」の項目、【III-3】は「ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況」の項目を指す。

※会社の並び順は、平成 25 年度「資本市場における女性の活躍状況の「見える化」促進に関する調査等業務報告書」における「3. 「女性の活躍状況」に関する記載の好事例」の表掲載順。

1. 雪印メグミルク株式会社（証券コード：2270）

【会社概要】①食料品、②1,000人以上、③監査役設置会社

【記載内容（抜粋）】

【Ⅱ-2】

- ・執行役員制度を導入し、日常の業務執行に関しては執行役員の責任を明確にしたうえで権限を委譲することにより、取締役会は法令で定められた事項のほか、重要な経営方針や経営戦略に関する意思決定や戦略審議、および執行役員による業務執行の監督に専念できる体制としております。なお、取締役会は原則として月2回開催し、迅速な意思決定と情報の共有に努めております。取締役16名のうち1名が社外取締役であり、男性15名・女性1名の構成です。
- ・業務執行上の重要事項を協議する機関として、常勤取締役および執行役員を中心に構成する経営執行会議を設置し、原則月2回開催しております。経営執行会議の構成は、15名であり全員が男性です。
- ・取締役会の諮問機関として社外取締役をはじめ社外の有識者等で構成する企業倫理委員会を設置し、法令遵守・経営全般・品質に関して倫理的観点から、社外の眼による検証や取締役会に対する提言や勧告・検証を受けております。企業倫理委員会は、11名であり、男性7名・女性4名の構成です。
- ・グループのCSR経営を推進する機関として、常勤取締役を中心に構成するCSR委員会を設置し、原則年2回開催しております。CSR委員会の構成は、16名であり、全員が男性です。
- ・監査部は、内部統制の目的である業務の有効性および効率性の向上を図り、財務報告の信頼性を高めるとともに、コンプライアンスを確保し会社財産を保全して企業価値を高めることを目的として、監査を行っております。
監査にあたっては、業務活動が経営方針および経営計画に則り、適正かつ効率よく執行されているか否かを検討・評価しています。また、その結果を社長および監査役、関係部門に適宜報告しております。
- ・監査役会は、監査役会で定めた監査方針および監査計画に従って取締役の職務執行の監査を行っております。監査役4名のうち、2名が社外監査役であり、全員が男性です。

2. 株式会社資生堂（証券コード：4911）

【会社概要】①化学、②1,000人以上、③監査役設置会社

【記載内容（抜粋）】

【Ⅱ-2】

＜経営・執行体制の状況(社外取締役の役割・機能を含む)＞

（取締役および執行役員の構成）

取締役（9名）：執行役員を兼務する取締役6名と独立性の高い社外取締役3名で構成され、男性が8名、女性が1名です。

執行役員（取締役を兼務していない者）（9名）：男性が8名、女性が1名です。

＜監査の状況＞

（監査役の構成）

監査役（5名）：常勤監査役2名と独立性の高い社外監査役3名で構成され、男性が3名、女性が2名です。

【Ⅲ-3】

＜その他 補足説明＞

＜取締役および監査役等のダイバーシティ＞

当社の取締役および監査役は、業務執行の監督と重要な意思決定をするために、多様な視点、多様な経験、多様かつ高度なスキルを持ったメンバーで構成されることが必要であると考えています。また、社外役員については、取締役会による監督と監査役による監査という二重のチェック機能を果たすため、法定の監査役だけでなく、取締役会での議決権を持つ取締役が必要であり、ともに高い独立性を有することが重要であると考えています。さらに、重要な意思決定に際し、取締役および監査役のダイバーシティ（多様性）担保されていることが重要です。

その中でも化粧品メーカーとして、女性の価値観・発想は特に重要であり、取締役、監査役および業務執行を担う執行役員に女性が入ることも重要であると考えています。

・取締役（9名）：男性8名、女性1名（2013年6月25日現在）

・監査役（5名）：男性3名、女性2名（2013年6月25日現在）

・執行役員（取締役を兼務していない者）（9名）：男性8名、女性1名（2013年6月25日現在）

＜社員のダイバーシティ＞

資生堂グループでは、さまざまな国や地域で、国籍や性別、年齢、雇用形態の違い、障がいの有無など、多様な属性、価値観、発想を持った社員が働いており、グローバルレベルでダイバーシティを推進しています。また、資生堂グループのお客さまの9割は女性であ

ることから、女性の価値観や生活の現状を理解した上で新たな商品やサービスを提供することが重要と考え、社員の約8割を占める女性社員が経営や事業活動において中核的役割を果たせるようにさまざまな支援策を導入しています。

- ・全世界の資生堂グループの女性社員比率：84.7%（2013年3月末日現在）
 - ・全世界の資生堂グループの女性リーダー比率（※）：46.5%（2013年3月末日現在）
 - ・日本国内の資生堂グループの女性社員比率：83.3%（2013年3月末日現在）
 - ・日本国内の資生堂グループの女性リーダー比率（※）：23.8%（2013年3月末日現在）
- ※女性リーダー比率とは、「部下を持つ管理職全体に占める女性の比率」を指します。

なお、当社は、政府が掲げた目標(2020年)を7年前倒しし、2013年度中に資生堂グループにおける国内の女性リーダー比率30%をめざすことを宣言しています。2014年4月1日現在の国内の女性リーダー比率は25.6%ですが、数値目標の達成を目的化するのではなく、能力のある人材をリーダーに任用することを前提に、男女の隔たりなく人材を育成することが肝要と考え、引き続き女性リーダーが恒常的に生まれる社内風土の醸成をめざします。

3. メック株式会社（証券コード：4971）

【会社概要】①化学、②100人以上500人未満、③監査役設置会社

【記載内容（抜粋）】

【I-1】

《基本的な考え方》

また、当社は社外役員の招聘にあたり、独立性がない場合の厳格な判断基準を制定する等のルール化を進めております。

さらに、女性の活躍を推進するため、人材登用ならびに諸制度の充実に努めております。

【II-2】

当社は、取締役会を毎月開催することで、経営に関わる重要事項の決定および取締役の職務執行を監督しております。また執行役員制度を設け、執行役員が業務執行に専念できる体制にするとともに、取締役会での意思決定の迅速化を図っております。取締役5名のうち、1名が独立社外取締役であり、男性5名で構成しております。また執行役員は、社長を除き5名の常務執行役員で構成されており、うち1名は女性であります。

当社は、監査役制度を採用しております。監査役は、取締役会等重要な会議への出席、重要な決裁書類等の閲覧、内部監査部門その他関係者からの報告聴取などにより、取締役の業務執行について監査をしております。監査役3名全員が独立社外監査役であり、男性2名、女性1名で構成しております。

内部統制に関わる専門的事項について審議し、取締役会への提言、報告を行う専門委員会として、指名報酬諮問委員会（独立社外委員過半数、うち女性1名）、内部統制委員会、リスクマネジメント委員会、財務報告の信頼性確保委員会等を設置し、ガバナンス体制を整備しております。

【V-2】

《その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項》

当社は、女性の活躍を推進するため、人材登用ならびに諸制度の充実に努めた結果、下記のようになっております。

- ・部長職7名のうち2名が女性の部長職。
- ・日本国内の従業員数（3月31日現在）168名のうち56名（約33%）が女性従業員。
- ・育児休業制度の充実により、過去5年の育児休業後の職場復帰率100%。

4. 株式会社パルコ（証券コード：8251）

【会社概要】①小売業、②1,000人以上、③委員会設置会社

【記載内容（抜粋）】

【Ⅱ-2】

(1)取締役会

取締役会は経営の基本方針に関する意思決定、取締役及び執行役の職務執行の監督を行います。取締役8名（男性7名・女性1名）で構成され、うち社外取締役は6名であります。

取締役会は毎月1回定期開催するほか、必要に応じて機動的に臨時開催いたします。

平成24年度における実施状況は定期・臨時合わせ16回開催いたしました。

(2)委員会

<1>指名委員会

取締役の選解任に関する株主総会に提出する議案内容の決定、取締役会に対する代表執行役・執行役候補者の推薦、解任提案をする権限を有します。取締役5名（男性4名・女性1名）で構成され、うち社外取締役は4名（すべて独立役員）であります。

平成24年度における実施状況につきましては、9回開催いたしました。

<2>監査委員会

取締役・執行役の職務執行の監査、会計監査人の選解任・不再任に関する株主総会に提出する議案内容の決定をする権限を有します。社外取締役4名（男性3名・女性1名、すべて独立役員）で構成しております。

平成24年度における実施状況につきましては、13回開催いたしました。

<3>報酬委員会

取締役・執行役の個人別報酬内容を決定する権限を有します。取締役5名（男性4名・女性1名）で構成され、うち社外取締役は4名（すべて独立役員）であります。

平成24年度における実施状況につきましては、4回開催いたしました。

なお、各委員会の活動を補佐するため委員会事務局を設置し、専従スタッフを配置しております。

(3)執行役・経営会議

執行役は取締役会の決定した基本方針に基づき具体的な業務執行を行います。執行役の員数は13名（男性12名・女性1名）であります。

経営会議は、代表執行役社長が具体的な業務執行上の意思決定をするための審議機関であります。経営会議のメンバーは、役付執行役、財務部、経理部、事務統括部担当執行役、人事部、総務／法務部担当執行役、グループ監査室担当執行役および議案上程部門・関連部門の執行役で構成しており、経営会議のメンバーのうち1名は女性であります。

【Ⅲ-3】

《その他 補足説明》

当社では、2005年11月から「パルコ・ウィメンズ・ネットワーク」として、「女性社員の活躍推進」を通じ「多様な人材活用・育成」につなげ、企業価値の向上を目指すプロジェクトをスタートいたしました。2011年3月よりこれを「ダイバーシティ推進プロジェクト」へ改組し、全社員（男女・役職問わず）の意識改革を図るための方策や、社員のキャリアアップのために必要な提言など、多様な見地での活動を行っております。

5. 株式会社エヌ・ティ・ティ・ドコモ（証券コード：9437）

【会社概要】①情報・通信業、②1,000人以上、③監査役設置会社

【記載内容（抜粋）】

【Ⅱ-2】

取締役会は、社外取締役2名を含む計14名（男性14名、女性0名）の取締役に構成され、原則毎月1回の定期開催と必要に応じた臨時開催により、経営に関する重要事項について意思決定を行うほか、業務執行者を兼務する取締役からその執行状況の報告を随時受け、経営の監督を行っています。また、業務執行に関する重要事項については、代表取締役社長、代表取締役副社長、常務執行役員及び常勤監査役等で構成される経営会議を設置し、原則毎週定例日の開催と必要に応じた臨時開催により、代表取締役社長による機動的で迅速な意思決定を可能としています。

さらに、各界の有識者により構成される「アドバイザリーボード」を設置するとともに、海外においてもグローバルな視点でのアドバイスをいただく場として「米国アドバイザリーボード」を設置し、当社が抱える経営課題等に関するボードメンバーからの客観的な意見・提案を事業運営に反映させております。なお、多種多様なアドバイスをいただくため、ボードメンバー11名（男性10名、女性1名）は企業経営者、大学教授、評論家、ジャーナリスト等から招聘しています。

監査役会は、社外監査役3名を含む計5名（男性4名、女性1名）の監査役に構成され、原則毎月1回開催し、監査の方針・計画・方法その他監査に関する重要な事項についての意思決定を行っています。各監査役は、監査役会で決定された監査方針及び監査計画に基づき、取締役会等重要な会議に出席するほか取締役等からの報告聴取、重要な文書等の調査、本社及び主要な事業所ならびに子会社の実地調査等により取締役の職務執行状況の監査を適宜実施し、監査実施状況を監査役会へ報告しています。また、子会社の監査役との意思疎通及び情報の交換等による関係を密にし、監査の実効性を確保しています。なお、社外監査役 辻山栄子氏は、財務及び会計に関する相当程度の知見を有しています。

【Ⅱ-3】

《現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由》

加えて、執行と監督の役割の明確化及び業務執行機能の更なる強化を目的として執行役員（男性28名、女性1名、取締役との兼務8名）制度を導入し、経営環境の変化へ迅速に対応する体制を整備しています。当社は、これらの取り組みを通じ、経営のスピード向上を図りつつ、継続的で安定的な事業運営の実現と、監査・統制機能の強化を両立しうるコーポレート・ガバナンス体制を構築しています。

【Ⅲ-3】

《その他 補足説明》

当社では、性別、年齢、国籍など属性が異なる人材を企業の成長に活かす「ダイバーシテ

ィ」を推進しています。2006年7月には、ダイバーシティ活動を推進する専門組織を設置し、社員一人ひとりが属性に関わらず個人の能力を存分に発揮できる企業風土づくりに取り組んでいます。

その中でも当社は、女性が活躍できる環境の整備を積極的に推進し、仕事と育児等の両立に向けた諸制度の充実や、両立支援のための面談やセミナーを実施しています。また、女性を対象としたキャリア開発研修を実施し、マネジメント層における人材の多様化も積極的に推進しています。

さらに、女性社員の一層の活躍を支援するために、女性役職者によるワーキンググループ「Win-d (ウィンド、Women's Innovative Network in docomo)」を設置し、定期的開催する会合や講習会などを通じて、女性社員が日頃の働き方やキャリア形成について考える機会を提供しています。

6. 日本電産株式会社（証券コード：6594）

【会社概要】①電気機器、②1,000人以上、③監査役設置会社

【記載内容（抜粋）】

【II-2】

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。

取締役会は、経営に関わる重要な事項について意思決定を行うとともに、業務執行の監督を行います。経営に対する監督機能を強化し、経営の透明性・客観性を高めるため、独立性の高い社外取締役を選任しています。

7. NKS Jホールディングス株式会社（証券コード：8630）

【会社概要】①保険業、②1,000人以上、③監査役設置会社

【記載内容（抜粋）】

【Ⅱ-2】

（取締役および取締役会）

取締役会は、法令で定められた責務を履行するほか、経営に関する重要項目を決定するとともに、業務執行の状況に対して、監督機能を発揮しております。また、原則毎月開催し、適正人数で迅速に意思決定を行うよう運営しております。なお、取締役会 12名のうち3名を社外取締役としており、日本人 11名・外国人 1名、男性 11名・女性 1名の構成です。

（監査役および監査役会）

監査役は、法令が求める責務を履行するほか、顧客保護の重要性をふまえて業務運営の適法性および適切性に関する監査を実施しております。

監査役会は、上述の監査が実効性をもって実施されるよう監査方針、監査計画等を決定しております。なお、監査役会 5名のうち3名を社外監査役としており、日本人 5名、男性 4名・女性 1名の構成です。

【Ⅲ-3】

《その他 補足説明》

当社グループでは、社員一人ひとりの個性・多様性を認め合い、お客さまに最高品質のサービスをご提供するためにグループ人事ビジョンに「ダイバーシティ推進」を掲げています。グループ全体のダイバーシティ推進の取組みを加速し、性別、国籍等に一切捉われない人材の活躍推進を図ることを目的として、2013年10月に当社に「ダイバーシティ推進本部」を設置しました。

特に、女性活躍推進については役員や管理職への登用に力を入れて取り組んでおり、女性役員については、現在、社外取締役と社外監査役のうちそれぞれ1名が女性であるほか、株式会社損害保険ジャパンおよび日本興亜損害保険株式会社においても、女性の執行役員1名が両社に就任しており、また、社外監査役のうち1名が女性となっています。

また、女性管理職登用については、グループの女性管理職比率を2015年度末に10%、2020年度末に30%とすることをメルクマールとして取り組んでいきます。

これらのための具体的な施策として、「女性経営塾」「プレ女性経営塾」を実施しているほか、直属の上司以外の者がメンターとして女性社員をサポートする「メンター制度」を導入し、女性を育成する風土と環境を構築しています。

8. 株式会社パソナグループ（証券コード：2168）

【会社概要】①サービス業、②1,000人以上、③監査役設置会社

【記載内容（抜粋）】

【Ⅱ-2】

1 業務執行機能

■取締役会

取締役 13 名（男性 10 名・女性 3 名）、うち社外取締役 2 名で構成しております。

■監査役会

監査役 4 名（男性 4 名）、うち社外監査役 3 名で構成しております。

【Ⅲ-3】

《その他 補足説明》

パソナグループでは創業以来、年齢、性別、国籍、雇用形態の違いや障がいの有無に関わらず社員が活躍できるステージを用意し、一人ひとりの能力や可能性を最大限に発揮するための各種人事施策を立案・実行してダイバーシティを推進してまいりました。女性活用についても、男女の隔たりなく人材育成や適材適所配置を実践し、全体の約 58%が女性社員となっております。また、全管理職に占める女性の割合は 43%となっております。

そして、出産、子育て、介護などライフステージの節目においても社員が活躍できるよう、「在宅勤務」「短時間勤務」「フレックスタイム」など多様な働き方の選択が可能な制度を設けているほか、平成 22 年よりグループ本部内に全社員が利用できる事業所内保育所を設置しております。

これらの取り組みの結果、第一子出産後に復職した女性社員の比率はほぼ 100%、第二子出産後も働いている女性社員の比率は 29%となっております。

今後も社内のダイバーシティマネジメントを実践すると共に、働きたいと願う方々の「雇用創造」「ライフプロデュース」に取り組んでまいります。

- ・ 役員に占める女性の割合：約 23%
- ・ 全管理職に占める女性の管理職の割合：約 43%
- ・ 社員全体に占める女性の割合：約 58%
- ・ 女性社員の出産後の復職率：ほぼ 100%

※数値は株式会社パソナグループと株式会社パソナの合算（2013 年 5 月末現在）

9. 株式会社ツクイ（証券コード：2398）

【会社概要】①サービス業、②1,000人以上、③監査役設置会社

【記載内容（抜粋）】

【Ⅱ-2】

（1）業務執行の機能

(a) 取締役会

取締役会は8名（社内取締役7名・社外取締役1名／男性5名・女性3名）で構成されており、毎月1回定時に開催するほか、必要に応じて随時開催しており、迅速に意思決定を行っております。部門別に策定した予算を管理し、採算の徹底的な管理を図り、取締役の職務の効率性の確保に努めております。取締役の任期を1年とすることで事業年度毎に経営成果の評価が行われ、株主総会の取締役会に対する監督機能を維持しております。

【Ⅲ-3】

《その他 補足説明》

当社では、幅広い人材が性別や年齢に関係なく、個性や能力を発揮できる企業風土作りや、能力や成果に応じた評価を行っております。

・取締役の女性比率

37.5%

・執行役員（※1）の女性比率

28.6%

・管理職（※2）の女性比率

36.2%

・常勤者（※3）の女性比率

62.8%

・従業員（※2）の女性比率

78.0%

（※1）取締役兼務者含む

（※2）取締役・監査役除く

（※3）正社員・嘱託の合計／取締役・監査役除く

10. 野村ホールディングス株式会社（証券コード：8604）

【会社概要】①証券、商品先物取引業、②1,000人以上、③委員会設置会社

【記載内容（抜粋）】

【Ⅱ-2】

＜取締役会および委員会について＞

当社の取締役会は、古賀信行、永井浩二、吉川淳、鈴木裕之、David Benson、坂根正弘、藤沼亜起、草刈隆郎、兼元俊徳、Clara Furse、Michael Lim の 11 名（うち、社外取締役 6 名。なお、男女別構成比は男性 10 名、女性 1 名）で構成され、外部の視点を重視した監督のもとで、透明性の高い経営の実践を志向しております。社外取締役は、それぞれの専門分野における豊富な経験や知見を活かし、取締役会および指名・監査・報酬の各委員会の活動を通じて、当社の経営の重要事項の決定および業務執行の監督等を行っております。

【Ⅲ-3】

＜その他 補足説明＞

＜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。

制度面では、仕事と子育てを両立させ、子育てしやすい環境整備を進めるべく、育児休業制度や勤務時間短縮制度をはじめとするさまざまな福利厚生制度の普及・充実に努めております。また、社員向けの研修にも、女性活躍推進を目的としたプログラムを導入しています。

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>

11. 株式会社エヌ・ティ・ティ・データ（証券コード：9613）

【会社概要】①情報・通信業、②1,000人以上、③監査役設置会社

【記載内容（抜粋）】

【Ⅱ-2】

取締役会は、社外取締役1名を含む全取締役9名で構成され、毎月1回の定期開催と必要に応じた臨時開催により、法令で定められた事項や経営に関する重要な事項、などの意思決定及び監督を行っております。

監査役会は、社外監査役3名を含む4名で構成され、うち女性が1名となっております。原則毎月1回の開催により、監査の方針・計画・方法、その他監査に関する重要な事項についての意思決定を行っております。各監査役は取締役会等重要な会議に出席するほか、業務執行状況の監査を適宜実施しており、それを支援する専任組織（監査役室）を設置しております。

【Ⅲ-3】

《その他 補足説明》

【女性の活躍推進に関して】

当社では、企業の持続的成長につながる変革を掲げ、多様な人財が活躍できる企業を目指して、「真の女性活躍」と「働き方変革」に重点を置いて推進しています。育児・介護と仕事との両立が可能な就業制度を確立し、平成23年12月には企業内託児所を開設したことで、女性社員の早期かつ計画的な復職が可能となりました。

平成24年度からは、女性社員が権限と責任をもつ立場で仕事ができるように、女性管理職及び女性課長代理の約300名を対象にした「キャリア開発」セミナーを実施しています。さらに、「多様な人財活用」と「働き方変革」への意識醸成と行動変革を促すために、全社員対象のフォーラムやマネージャー研修を実施しています。なお、当社における従業員の男女の構成は別図のとおりであります。

※付属資料

【当社における従業員の男女の構成】

平成25年3月31日現在

	男性	女性	女性社員比率
従業員数	8,985人	1,819人	16.8%
課長層	1,467人	76人	4.9%
部長層	519人	20人	3.7%

12. 花王株式会社（証券コード：4452）

【会社概要】①化学、②1,000人以上、③監査役設置会社

【記載内容（抜粋）】

【Ⅱ-2】

□現状の体制の概要

また、当社は多様な人材の登用を積極的に進めており、女性及び外国人の執行役員を各1名選任しております。全社外取締役及び全社外監査役は、経営陣から独立した中立性を保っています。取締役会の議長である取締役会会長は、代表取締役および執行役員を兼務しておりません。取締役及び執行役員の任期は1年であります。

【Ⅲ-3】

《その他 補足説明》

（女性の活躍に向けた取り組みについて）

当社では、企業理念である「花王ウェイ」においてダイバーシティ（多様性）を尊重することを謳っており、出産や育児があっても会社を辞めることなく継続して働くことができる職場環境の実現を目指した取り組みを推進しています。具体的には、育児休暇や勤務時間短縮、時差勤務などの制度のほか、能力を維持し、意欲を持って仕事と家庭を両立できるように、復職前研修の実施や、復職後にも、ランチミーティングを設定するなど、同じ境遇の社員間でネットワーク形成ができるような支援を行っています。また、首都圏を中心とする待機児童の増加傾向に伴い、2011年9月に茅場町事業場内に託児所を設置いたしました。

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。

当社のダイバーシティとインクルージョン尊重の理念やイコール・パートナーシップを推進する取り組み、そして性別等の属性によらず活躍できる組織風土が評価され、当社は2013年2月に「なでしこ銘柄※」、同年3月に「ダイバーシティ経営企業100選※」に選定されました。なお、ダイバーシティ尊重については、花王サステナビリティステートメントにおいても、重点的に取り組むべき分野として明記しています。

「なでしこ銘柄」：東京証券取引所と経済産業省が共同で企画したもので、東証一部上場企業の中から、業種ごとに、女性が働き続けるための環境整備を含め、女性人材の活用を積極的に進めている企業を選定している。

「ダイバーシティ経営企業100選」：経済産業省が企画したもので、多様な人材を活かし、その能力が最大限発揮できる機会を提供することで、イノベーションを生み出し、価値創造につなげている経営を行っている企業を選定・表彰している。

13. 株式会社静岡銀行（証券コード：8355）

【会社概要】①銀行業、②1,000人以上、③監査役設置会社

【記載内容（抜粋）】

【Ⅱ-2】

（1）現状の体制の概要

取締役会は取締役10名(男性9名、女性1名)で構成され、企業理念および倫理憲章をふまえ、経営意思決定、経営監督機能を担う機関として、中期経営計画、業務計画などの経営戦略やコンプライアンスおよびリスク管理にかかる基本方針を決定するとともに、業務執行の監督を行っております。

（中略）

当行では、社外取締役1名を招聘しているほか、経営の意思決定の客観性を確保する観点から、社外の意見を経営に反映させるべく、頭取の任意の諮問機関として外部の有識者を中心に構成し取締役会長が議長を務めるアドバイザリーボード（原則四半期毎に開催される経営諮問委員会。取締役会長、頭取以外の委員は7名<男性5名、女性2名>）を設置しております。

【Ⅲ-3】

《その他 補足説明》

＜女性の活躍に向けた主な取り組みについて＞

当行では女性向けにマネジメントなどに関する能力開発研修を実施しており、女性の積極的な登用に向けた計画的な人材育成に取り組んでおります。

- ・平成25年6月24日現在、女性管理職は19名
- ・このうち支店長(センター長、出張所長含む)が13名(全営業店長に占める割合6.7%)

また、女性従業員が安心して働き、キャリアを形成していけるよう、制度面の充実に取り組んでおります。

- ・結婚後の継続勤務を支援するため、ともに当行に勤務する夫婦が同じ地域に転勤できるWithF制度を運用
- ・次世代育成支援対策推進法に基づき、ワークライフバランス支援等に関する一般事業主行動計画を策定し、厚生労働大臣より「子育てサポート企業」として認定を受けている
- ・育児介護休業法で定める基準を上回る育児休業制度(子が2歳達令迄)、短時間勤務、所定内勤務、時間外制限勤務を選択可能な育児勤務制度(子が小学校就学迄)等を整備するとともに、事業所内保育施設「森のほいくえん」を設置
- ・育児休業を利用した従業員のスムーズな職場復帰と今後のキャリア形成のサポートを目的に、職場復帰サポートプログラムと育児サポート面談を実施

14. 株式会社セブン&アイ・ホールディングス（証券コード：3382）

【会社概要】①小売業、②1,000人以上、③監査役設置会社

【記載内容（抜粋）】

【Ⅱ-2】

(1) 企業統治の体制の概要等

・監査役制度を軸としたモニタリング当社は、監査役制度を軸に経営のモニタリングを実施しております。当社の監査役会は、5名の監査役（うち3名は社外監査役/女性2名、男性1名）で構成しております。監査役監査の内容および監査役の機能強化に関する取り組み状況等については、前記「監査役監査、内部監査の概要等」をご参照ください。

【Ⅲ-3】

《その他 補足説明》

＜役員に登用方針・女性の活躍推進の取り組み・女性管理職の状況について＞

当社グループでは、経営トップである代表取締役会長最高経営責任者兼 CEO の鈴木より将来的には幹部の2割以上を女性にしていくという方針を発表しました。また、2012年6月には多様な属性やライフステージにかかわらず、女性も十分に活躍できる環境づくりを推進するため、セブン&アイ・ホールディングス内に「ダイバーシティ推進プロジェクト」を発足しました。女性の潜在的能力を引き出し、生き活きと活躍できる風土を醸成し、従業員満足度を向上させることが、継続的な企業の競争力強化になり、企業価値を高めることに繋がると考えております。これまでに、グループの各社においては妊娠中・育児中の社内ネットワーク形成支援や復職時のオリエンテーション、出産・育児等により退職した女性の再雇用制度、まだ少数派である女性の管理職を対象としたコミュニティの立ち上げを実施する一方、制度の運用の見直しも進めています。

現状、当社と傘下の国内主要事業会社5社の合計で、女性役員比率は12.4%、課長職以上の女性管理職比率は13.2%となっておりますが、2015年2月末までには、女性管理職比率20%の達成を目標としています。

15. 帝人株式会社（証券コード：3401）

【会社概要】①繊維製品、②1,000人以上、③監査役設置会社

【記載内容（抜粋）】

【Ⅱ-2】

2) 取締役会と執行役員制度

取締役の数は、意思決定の迅速化と業務執行責任の明確化を目的に、定款で10名以内と定め、大幅な権限委譲のもとで執行役員制度を導入しています。取締役会は現在10名(全て男性)で構成されており、うち4名を独立性を確保した社外取締役としています。また、取締役の任期は定款で1年と定めています。なお、監視・監督と業務執行の分離のため、取締役会の議長は会長（会長不在の場合は相談役または社外取締役）が務めることとしています。

5) 監査役機能強化に係る取組み状況（監査役監査）

監査役監査体制については、当社の監査役会は5名で構成し、独立性を確保した社外監査役を過半数の3名とし、うち1名が女性であります。

また監査役守屋俊晴氏は、公認会計士の資格を有しており、財務及び会計に関する相当程度の知見を有しています。更にグループ企業の監査役等で構成するグループ監査役会で、グループ連結経営に対応したグループ全体の監視・監査の実効性を高め、より公正な監査が実施できる体制になっています。

【Ⅲ-3】

《その他 補足説明》

<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。

また仕事と家庭の両立支援施策にも力をいれ、自宅で仕事を行う在宅勤務制度の導入に加え、結婚・出産・育児・介護・配偶者の転勤などを事由とする退職者を再雇用する制度「Hello-Again」、小学校3年生までの児童を持つ社員向けの短時間勤務制度といった、社員が働きやすい職場環境の整備を推進しています。

16. イオン株式会社（証券コード：8267）

【会社概要】①小売業、②1,000人以上、③委員会設置会社

【記載内容（抜粋）】

【Ⅱ-2】

<監査・監督、指名、報酬決定等の機能に関して>

■取締役の構成に関して

・経営の監督機能と業務執行が制度的に分離された委員会設置会社である当社の取締役は9名(男性8名、女性1名)で、そのうち5名を社外取締役が占めており、外部の視点を重視した監督のもとで、透明性の高い経営を実践しております。

【Ⅲ-3】

<<その他 補足説明>>

イオンの成長の原動力は最大の経営資産である人材であり、絶え間なく変革へ挑戦する組織風土はイオンのDNAとして永遠に伝承していきます。今後更に、グローバルな成長を行なうためには、ダイバーシティの取り組み、とりわけ女性の活躍が不可欠となります。本年度、国内外のグループ会社の女性管理職比率を現在の約10%から、2016年には30%に、2020年には50%に引き上げる目標を掲げました。

女性が継続して働き続け、輝き続けることを支援するための、働き方・福利厚生等の人事制度、組織体制といったあらゆる社内の仕組みの改革を行なうと同時に、専任組織としてダイバーシティ推進室を設置し、女性の活躍を推進してまいります。

イオンは、日本一女性が働きやすく、活躍できる会社、日本一働きたい会社を目指していきます。

17. 武田薬品工業株式会社（証券コード：4502）

【会社概要】①医薬品、②1,000人以上、③監査役設置会社

【記載内容（抜粋）】

【Ⅱ-2】

取締役会について

当社は取締役会を「会社経営の意思決定を行うと同時に、業務執行を監視・監督することを基本機能とする機関」と位置付けております。取締役会は、取締役8名（全員が男性）のうち2名が社外取締役、また日本人6名・外国人2名の構成であり、原則月1回の開催により、経営に関する重要事項について決議および報告が行われております。

監査役監査について

各監査役は監査役会が定めた監査の方針、職務の分担等にしがって、取締役会その他重要な会議に出席して意見を述べ、取締役の職務の執行状況に関し、計画的かつ厳正な監査を適宜実施しております。監査に社外の専門家の視点を取り入れるため、監査役4名（全員が男性）のうち、2名は会社法に規定される社外監査役となっております。なお、監査役の業務補助および監査役会の事務局として、監査役室を置いております。

【Ⅲ-3】

《その他 補足説明》

当社の取締役会には、引き続き多様性に富んだメンバーを積極的に登用し、多角的視点を経営判断に反映する体制を強化していきます。また、経営戦略ならびに経営上・業務執行上の重要事項の審議・意思決定の場には女性の事業部門責任者が参加しています。

また、当社では、女性の活躍推進に向けて、仕事と育児の両立に向けた職場環境の整備や女性のキャリア形成支援にかかる取り組みを進めています。

これまでに、出産・育児休業中の従業員の職場復帰のための支援、女性のキャリア形成支援のための人材育成研修、職場のワーク・ライフ・バランス推進を目的とした全社員向けの講演会、出産・育児等により退職した女性の再雇用制度、その他多様な働き方をサポートする、フレックス制度や短時間勤務制度を実施しています。これらは、女性のみならず同じニーズを持つ全従業員に提供されます。最近では男性の育児参加も増えており、男性の育児休暇取得者数も年々増加しています。

また、女性の昇格・昇進においては、採用、配置、昇進などあらゆるステージにおいて性別による区別なく、実力や成果に応じた評価を行っています。

当社では、**2015年度までに管理職女性比率5%達成の数値目標を設定しております。**達成に向けては、将来のリーダーを目指す女性社員を対象に、女性活躍推進プログラム「WILL」にて、メンタリング、集合／個別研修、女性の経営幹部との意見交換会などの機会を提供し、計画的な人材育成を行っています。

18. シャープ株式会社（証券コード：6753）

【会社概要】①電気機器、②1,000人以上、③監査役設置会社

【記載内容（抜粋）】

【Ⅲ-3】

《その他 補足説明》

・ダイバーシティ推進について

当社では、グローバル化の進展や少子高齢化といった著しいビジネス環境の変化に迅速かつ柔軟に対応するためには「多様な人材の活用」、すなわちダイバーシティ・マネジメントが経営戦略上重要であると考えております。

また、当社のダイバーシティの考え方は、「会社に働く人々の能力開発と生活福祉の向上に努め、会社の発展と一人一人の幸せとの一致をはかる」という「経営理念」に基づいており、社員一人一人が互いの個性を尊重し合うことで、新しい価値を生み出し、お客様と共にひとつ先の未来を作る「生活創造商品」開発とサービスの提案につなげることをめざしています。

以上のような考えの下、推進部門として、コーポレート統括本部 人づくり推進部内に専任部門「ダイバーシティ推進グループ」を設置し、「女性社員の活躍推進」、「障がい者雇用促進」、「高齢者の再雇用」、「外国籍社員（国内勤務）の活躍推進」など、各属性別に諸施策を推進しています。

・女性の活躍推進の取組みについて

2004年に「ポジティブアクション推進プロジェクトチーム」を設置し、女性のための「単なる優遇策」ではなく、ダイバーシティ・マネジメントの観点から、2005年度から女性管理職人材の育成強化等に取り組んでいます。その結果として、2011年度にはシャープ創業以来初の女性執行役員が誕生しました。女性社員の職域拡大と、女性管理職の更なる増員に向けて、引き続き積極的に取り組みます。

また、社員各々のライフステージに応じた働き方を選択可能にし、ワークライフバランス（仕事と家庭生活の両方を充実させること）を実現できるような、各種支援制度を設けるとともに、「ノー残業デー」の設定や、年次有給休暇の計画的取得推進等の働き方の変革に向けた活動も推進しています。

・役員への女性の登用状況について

取締役及び監査役の女性比率 7.7%（1名）

・障がい者の雇用状況について

（略）

・外国人の雇用状況について

当社はビジネスのグローバル化に伴い、より現場ニーズに即したグローバル人材の確保と計画的な育成策に取り組んでいます。具体的には、国内における留学生、外国人の採用拡大を推進しており、現在20カ国、約100人が在籍しており、4月には外国籍の女性管理職が誕生しました。

19. 藤田観光株式会社（証券コード：9722）

【会社概要】①サービス業、②100人以上、③監査役設置会社

【記載内容（抜粋）】

【Ⅲ-3】

《その他 補足説明》

「優秀な人材を確保し、新たな価値や考えを創出し企業の成長につなげていく」ために平成24年3月にダイバーシティ推進室（現人事グループダイバーシティ推進担当）を設置しました。

1. ダイバーシティ&インクルージョン（D&I）への取組みについて

平成24年7月に全事業所へダイバーシティ運営委員と推進メンバーを設置するとともに、社長が運営委員長、役員を運営責任者とするD&I運営委員会を発足しました。各事業所での好事例を横展開し、経営層を含む全従業員が一体となりD&Iを推進しています。

2. 女性の活躍推進について

- ・女性従業員向けキャリアアップ研修実施
- ・管理職候補者に対し、個別の育成計画策定
- ・ロールモデルとなる管理職の可視化
- ・社外研修への積極派遣
- ・登用後の女性管理職に対し、メンタリングを実施し相談体制を整備

3. 両立支援について

- ・育児休業、育児短時間勤務、子の看護休暇など法を上回る制度の導入
- ・育児・介護に関する制度のハンドブック作成と相談窓口設置
- ・妊娠中、育児中の従業員に対する社内ネットワーク形成支援

4. 連結会社における役員・管理職の女性人数・比率（平成25年12月31日現在）

役員（社外取締役・執行役員含む） 2名（11.1%） 管理職 31名（10.7%）

20. 株式会社大和証券グループ本社（証券コード：8601）

【会社概要】①証券、商品先物取引業、②1,000人以上、③委員会設置会社

【記載内容（抜粋）】

【Ⅱ-2】

2. 監査・監督

・経営の監督機関としては、取締役会長を議長とし 12名の構成員（内、5名は社外取締役（男性4名・女性1名）） で構成する取締役会と、その内部機関であり過半数を社外取締役で構成する「指名委員会」「監査委員会」「報酬委員会」の三委員会を設置しています。

【Ⅲ-3】

《環境保全活動、CSR活動等の実施 補足説明》

【人事】

- ・管理職に占める女性比率 → 4.8%(グループ全体)
- ・女性役員数 → 5名(グループ全体)

《その他 補足説明》

・当社グループでは、女性マネジメント層のさらなる拡大を図るため、活躍している女性社員をロールモデルとして社内報で積極的に紹介したり、全社横断的なコミュニケーション機会を提供するなど、より本人の意欲に働きかける取組みを行っています。社内のワーク・ライフ・バランス推進サイトでは、キャリアに関する相談窓口を設置し、女性役員や女性部室店長が後輩女性社員からの悩みや相談に対応しています。ロールモデルの増加により、女性がキャリアを描きやすくなり、近年、総合職・エリア総合職への職制転向を通じてキャリアアップを目指す女性社員が大幅に増加しています。今後も、日本の金融界を牽引する女性リーダー輩出に向け、女性マネジメント層の拡大を図っていきます。